



2010 anuario

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

- | economía y sistema productivo
- | empleo y relaciones laborales
- | políticas públicas y estado del bienestar
- | igualdad de oportunidades y de trato
- | las claves del contexto internacional
- | afiliación y representación sindical
- | historia del movimiento obrero
- | compendio legislativo
- | publicaciones de la fundación 1º de mayo

Anuario 2010



ANUARIO 2010

Mayo 2010

Promueve: Fundación 1º Mayo

Dirección y coordinación: Elvira S. Llopis, Javier Fernández y Jorge Aragón.

Autores: Bruno Estrada, Carlos Berzosa, Enrique Viaña, Domingo Jiménez Beltrán, Joaquín Nieto, Reyes de Blas, Fernando Rocha, Albert Recio, Carlos Prieto, Ricardo Escudero, Arturo Lahera, Antonio Baylos, Elvira S. Llopis, Joaquín Aparicio, Antonio Antón, Joan Subirats, Vicenç Navarro, Marta Tur, Miquel Campa, Laura Arroyo, María José Romero, Francisco J. Trillo, Ubaldo Martínez Veiga, José Fernando Lousada, Ramón Baeza, Javier Velasco, Juan Moreno, Pere J. Beneyto, Manuel Carlos Palomeque, Ramón Alós, José Babiano, Francisco Gualda, Juan Vargas.

Edita: Ediciones GPS Madrid
C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid
Tel. +34 91 527 02 29
www.edicionesgps.es

Fundación 1º de Mayo
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid
Tel. +34 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.org

© FUNDACIÓN 1º DE MAYO Y EDICIONES GPS

Depósito Legal: M-24711-2010

Realización e impresión:



C/ Sebastián Herrera, 14. 28012 Madrid

Tfnos. +34 91 527 54 98 / 91 536 53 31
unigraficas@unigraficas.es
www.unigraficas.es

ÍNDICE

PRÓLOGO

Ignacio Fernández Toxo

Secretario General de la CS de CC00

PÁG. 11

PRESENTACIÓN

Rodolfo Benito Valenciano

Presidente de la Fundación 1º de Mayo y Secretario Confederal
de Estudios de la CS de CC00

PÁG. 15

INTRODUCCIÓN

Indicadores para definir un año

Jesús Cruces

*Director del Hispabarómetro y coordinador del servicio de estudios.
Fundación 1º de Mayo*

PÁG. 19

2009, el año de la gran recesión

Jorge Aragón

Director de investigaciones. Fundación 1º de Mayo

Javier Fernández

*Director del observatorio de políticas sindicales.
Fundación 1º de Mayo*

Elvira S. Llopis

*Vicepresidenta y directora del área de políticas públicas, políticas
sociales y estado del bienestar.
Fundación 1º de Mayo.*

PÁG. 27

ECONOMÍA Y SISTEMA PRODUCTIVO

2009: un año perdido en la convergencia europea

Bruno Estrada López

*Director de estudios y del área de economía y sistema productivo.
Fundación 1º de Mayo*

PÁG. 45

2 **La crisis, una oportunidad para cambiar**
Carlos Berzosa
Catedrático de Economía Aplicada. UCM **PÁG. 57**

3 **Perspectivas de la crisis internacional**
Enrique Viaña
Catedrático de Economía Aplicada. UCLM **PÁG. 65**

4 **Nuevo modelo productivo. Rehabilitación en clave energética y edificación sostenible**
Domingo Jiménez Beltrán
Ex director de la Agencia Europea de Medio Ambiente
Joaquín Nieto
Presidente de honor de Sustainlabour **PÁG. 69**

5 **Apuntes sobre el comportamiento de la economía sumergida en la crisis**
Reyes de Blas
Coordinadora del Área Sectorial de la Dirección de Estudios. Consejo Económico y Social **PÁG. 81**

EMPLEO Y RELACIONES LABORALES

6 **2009: el peor año de la crisis desde el punto de vista laboral**
Fernando Rocha
Director del área de Empleo y Relaciones Laborales. Fundación 1º de Mayo **PÁG. 95**

7 **Segmentación, dualismo y desigualdades en el mercado laboral español**
Albert Recio
Profesor Titular de Economía Aplicada. UAB **PÁG. 107**

Crisis, reforma laboral, modelo productivo y régimen de empleo

Carlos Prieto

Profesor Titular de Sociología Industrial. UCM

PÁG. 121

Problemas y retos de la negociación colectiva en un contexto de crisis económica

Ricardo Escudero

Catedrático de Derecho del Trabajo. UAH

PÁG. 139

La participación de los trabajadores en la empresa: críticas y riesgos

Arturo Lahera

Profesor Titular de Sociología. UCM

PÁG. 155

Derecho del Trabajo y crisis económica: por una estrategia de reforzamiento de los derechos de los trabajadores

Antonio Baylos

Catedrático de Derecho del Trabajo. UCLM

PÁG. 169

POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DEL BIENESTAR

El gasto social: una decisión política

Elvira S. Llopis

Vicepresidenta y directora del área de políticas públicas, políticas sociales y estado del bienestar.

Fundación 1º de Mayo

PÁG. 179

Democracia y Estado del Bienestar

Joaquín Aparicio

Catedrático de Derecho del Trabajo. UCLM

PÁG. 189

Cambios del Estado del Bienestar

Antonio Antón

Profesor Honorario de Sociología. UAM

PÁG. 203

15 ¿Es la descentralización política la responsable de la aparente diversidad de regímenes de bienestar en España?

Joan Subirats

Institut de Govern i Polítiques Públiques. UAB

PÁG. 211

16 El empleo público en España

Vicenç Navarro

Catedrático de Políticas Públicas UPF. Profesor de Public Policy. The Johns Hopkins University

Marta Tur

Coordinadora del Observatorio Social de España, Universidad Pompeu Fabra

Con la colaboración de:

Miquel Campa

Investigador del Observatorio Social de España, Universidad Pompeu Fabra

PÁG. 223

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

17 Igualdad de trato y oportunidades y crisis económica

Laura Arroyo

Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres "8 de Marzo". Fundación 1º de Mayo

PÁG. 239

18 Los efectos de la crisis económica sobre las mujeres: empobrecimiento y precariedad laboral

María José Romero

Profesora Titular de Derecho del Trabajo. UCLM

PÁG. 249

19 Jóvenes, trabajadores... ¿y ciudadanos?

Francisco J. Trillo

Profesor Contratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCLM

PÁG. 259

20 **El racismo institucional en España**
Ubaldo Martínez Veiga
Catedrático de Antropología Social y Cultural. UNED PÁG. 275

21 **Discriminación por discapacidad en el ámbito del empleo y la ocupación**
José Fernando Lousada
Magistrado especialista del orden social. TSJ de Galicia PÁG. 285

LAS CLAVES DEL CONTEXTO INTERNACIONAL

22 **El año en que pareció que todo podía cambiar: crisis mundial y paradojas europeas**
Ramón Baeza
Director del Área de estudios europeos e internacionales. Fundación 1º de Mayo PÁG. 295

23 **La estrategia UE 2020 y la producción ideológica de la realidad**
Javier Velasco
Economista. Director de la Oficina de representación de Asturias en Bruselas. Miembro suplente del Comité de las Regiones de la UE PÁG. 307

24 **Europa-América Latina: ¿solidaridad o alianza?**
Juan Moreno
Consejero de la Confederación Europea de Sindicatos y del Comité Europeo y Social Europeo PÁG. 317

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

25 **Afiliación y representación sindical en España: expansión y límites**
Pere J. Beneyto
Profesor Titular de Sociología. UV. Director del Observatorio Confederado de la Afiliación y la Representación Sindical. Fundación 1º de Mayo PÁG. 327

26 **Una caracterización del sistema sindical español**
Manuel Carlos Palomeque
Catedrático de Derecho del Trabajo. USAL
PÁG. 351

27 **La participación sindical**
Ramón Alós
Profesor Titular de Sociología. UAB
Pere Jódar
Profesor Titular de CC Políticas. UPF
PÁG. 371

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO

28 **El poeta desaparecido, el juez depurado y el obrero invisible (tres perfiles de la llamada memoria histórica)**
José Babiano
*Director del Área de Historia, Biblioteca y Archivos.
Fundación 1º de Mayo*
PÁG. 387

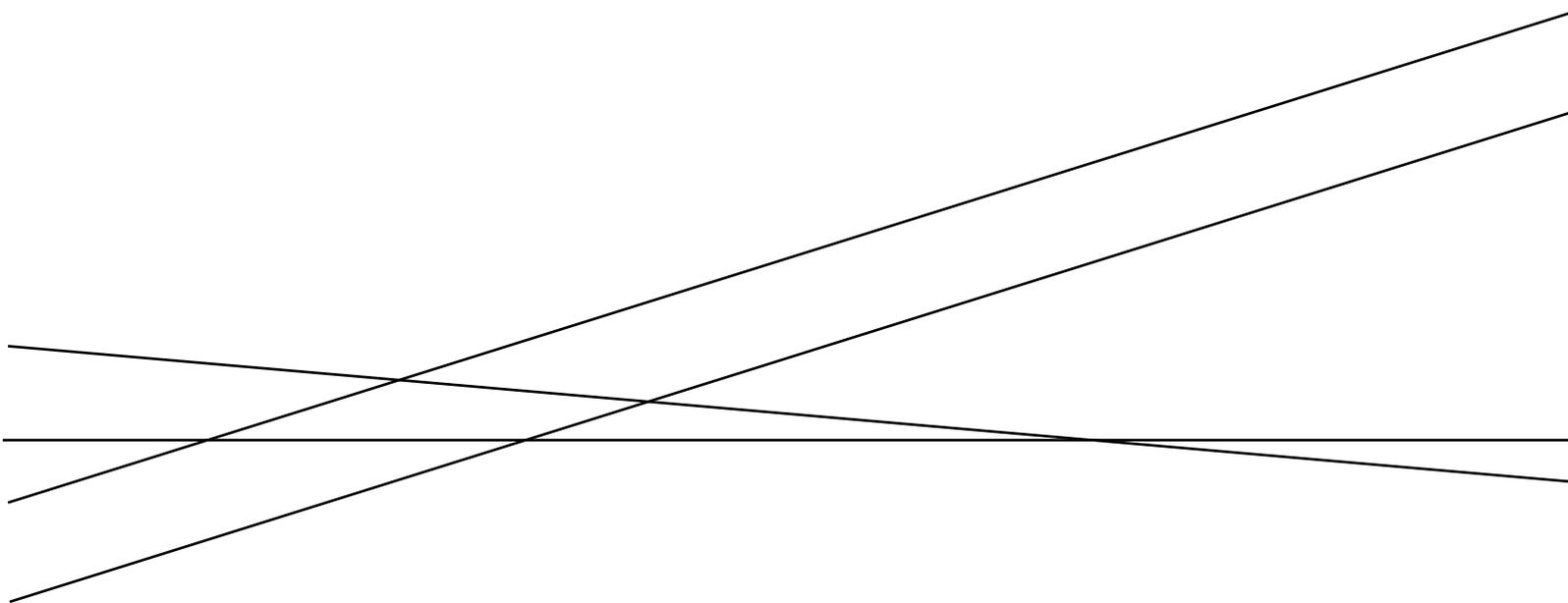
ANEXO 1

29 **Compendio legislativo**
Francisco Gualda
Gabinete de Estudios Jurídicos. CCOO. Fundación 1º de Mayo
PÁG. 399

ANEXO 2

30 **Publicaciones de la Fundación 1º de Mayo durante 2009**
Juan Vargas
Director de Publicaciones. Fundación 1º de Mayo
PÁG. 425

PRÓLOGO



PRÓLOGO

Ignacio Fernández Toxo

Secretario General de la CS de CCOO

El Anuario de la Fundación 1º de Mayo es una mirada en perspectiva desde la que se aborda la realidad en múltiples de sus aspectos (social, económico y laboral) y con respecto a aquellos elementos que tienen especial incidencia en las condiciones de vida y de trabajo de la población.

Así pues, el Anuario de la Fundación 1º de Mayo no tiene vocación de neutralidad; en eso tiene, es indudable, una gran carga de honestidad: la realidad se nos presenta siempre facetada, aún para quienes pretenden una objetividad que es inasequible al humano quehacer.

En este Anuario las facetas son buscadas intencionalmente a través de la constelación de firmas que lo integran: sindicalistas, investigadores de la propia Fundación 1º de Mayo y un buen número de personas expertas del ámbito universitario que componen un trabajo singular y que está llamado, sin duda, a convertirse en un referente para quienes busquen comprender la realidad social, económica y laboral de nuestro país, a la que no es ajena el contexto internacional.

En esta primera edición el Anuario de la Fundación 1º de Mayo se enfrenta, además, a un gran reto, cual es el de aportar elementos de juicio a un año, 2010, de una profunda complejidad no sólo en nuestro entorno más próximo, sino a nivel global.

Por eso, abordar un cambio profundo, que busque las raíces de la situación en la que nos encontramos, que transforme esa situación, es la única vía posible para salir de la crisis; serán necesarias, sí, medidas que en el corto plazo, sirvan para paliar los efectos que actualmente están sufriendo ya millones de personas. Pero nadie puede pretender quedarse cautivo en el cortoplacismo porque sería tanto como sucumbir a la irracionalidad que nos ha traído hasta aquí.

“sindicalistas, investigadores de la propia Fundación 1º de Mayo y un buen número de personas expertas del ámbito universitario componen un trabajo singular que está llamado a convertirse en referente ”

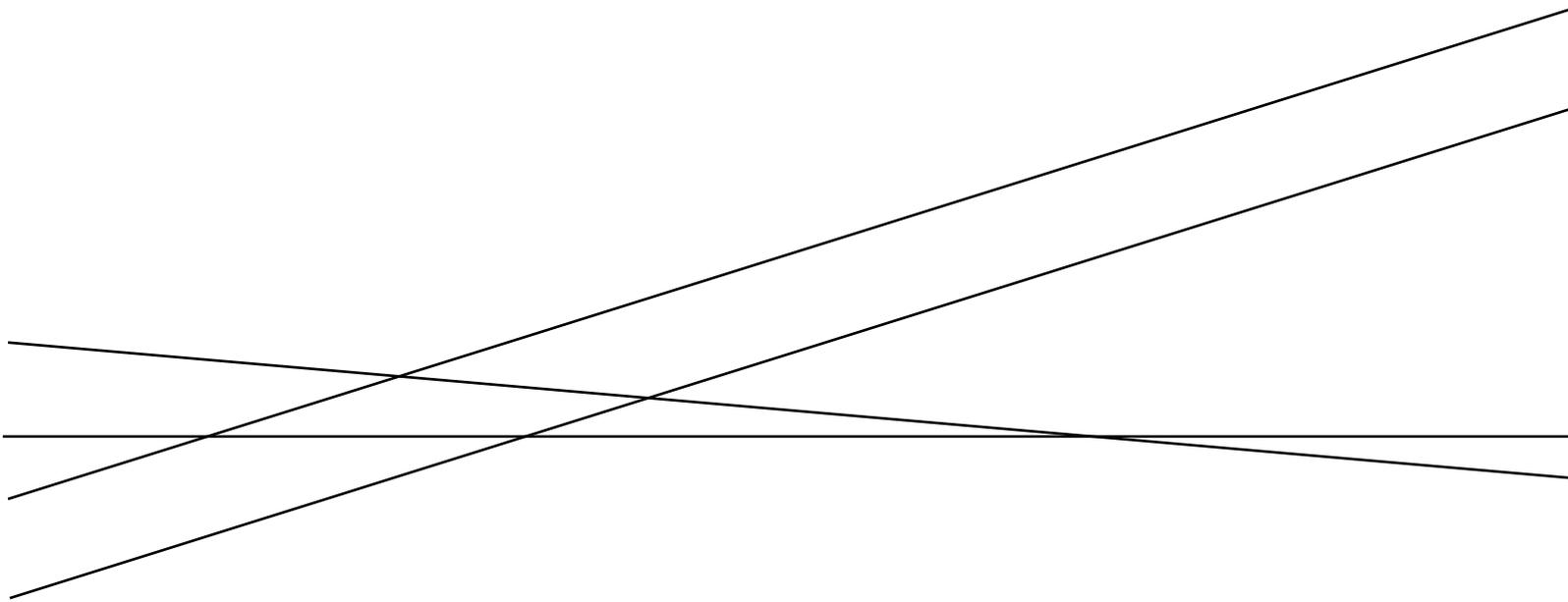
“nadie puede pretender quedarse cautivo en el cortoplacismo porque sería tanto como sucumbir a la irracionalidad que nos ha traído hasta aquí ”

“este Anuario 2010 de la Fundación 1º de Mayo aparece con la vocación de aportar un vector de racionalidad a la realidad”

La recomposición económica, laboral y social, precisa de unas premisas nuevas y bien distintas, de unas premisas con horizonte de futuro a largo plazo, de unas premisas sustentadas no sólo sobre los principios tecnócratas de la eficacia y la eficiencia sino también en valores éticos como la solidaridad y la equidad que, dicho sea de paso, suelen resultar, a la postre, más eficaces y eficientes que el egoísmo y la injusticia.

Este *Anuario 2010* de la Fundación 1º de Mayo aparece con la vocación de aportar un vector de racionalidad a esa necesaria reconfiguración de la realidad. Un vector de racionalidad científico y riguroso, y en la medida en que lo es, comprometido con una determinada visión del mundo: aquella en que la pobreza es vista como injusticia, en que la equidad es prioritaria sobre la excelencia, en que los derechos sociales y laborales priman sobre la individualización y la fractura, y en que lo colectivo es el suelo firme sobre el que se asientan individuos libres.

PRESENTACIÓN



PRESENTACIÓN

Rodolfo Benito Valenciano

Secretario Confederal de Estudios de la CS de CCOO y Presidente de la Fundación 1º de Mayo

El *Anuario 2010* de la Fundación 1º de Mayo aborda las tres dimensiones básicas sobre las que se articula la vida de las personas: la economía, el empleo y la sociedad.

La Fundación 1º de Mayo fue creada en 1988 por la Confederación Sindical de CCOO con el propósito de convertirse en un referente del pensamiento crítico en materia económica, social y laboral.

Tenemos como tarea la construcción de conocimiento que, lejos de ser una actividad meramente contemplativa, es análisis, interpretación, toma de posición y, por tanto, acción.

La realización del *Anuario 2010*, que tiene voluntad de continuidad, es un proyecto ambicioso que va en esa dirección y que pretende ser un espacio de análisis y reflexión, también de propuesta, basado en los principales indicadores socioeconómicos y laborales, tres dimensiones básicas sobre las que se articula la vida de las personas.

Hemos reunido un amplio panel de personas expertas en distintas disciplinas, con quienes hemos analizado estas vertientes que, con esta publicación, ponemos a tu disposición.

El *Anuario* analiza la evolución de la economía y el sistema productivo aportando claves para una interpretación de la crisis, así como reflexiones para el cambio de modelo productivo que en el terreno económico se requiere.

En un escenario de aguda crisis económica y de profunda destrucción de empleo analizamos este proceso, planteamos una reflexión sobre la destrucción de empleo en España, en torno a si tiene sólo que ver con la crisis económica o es algo más.

“la construcción de conocimiento es análisis, interpretación, toma de posición y, por tanto, acción”

“el Anuario 2010 pretende ser un espacio de análisis y reflexión, también de propuesta, basado en los principales indicadores socioeconómicos y laborales, tres dimensiones básicas sobre las que se articula la vida de las personas”

La política laboral y la segmentación del mercado de trabajo, los nuevos retos para la negociación colectiva, la participación de los trabajadores en la empresa, que forman parte de la reflexión anterior, son otras de las cuestiones sobre las que profundiza este Anuario, junto al análisis sobre las políticas de empleo y de relaciones laborales, la Negociación Colectiva y la conflictividad laboral.

“*la afiliación sindical, la representación de los trabajadores y la participación sindical, como parte de la legitimación social y democrática del sindicalismo confederal, son también analizados*”

En materia de política de igualdad, se analizan los efectos de la crisis económica sobre las mujeres, la vulnerabilidad de la población joven, la crisis económica y los flujos migratorios y los cambios en el mercado de trabajo y en el modelo productivo, así como la inserción laboral de las personas con discapacidad.

Sobre demografía, sociedad, políticas públicas y fiscalidad, se aborda el papel social y económico de las políticas públicas, democracia y Estado del Bienestar, políticas públicas, estado descentralizado y crisis económica y reestructuración del Estado del Bienestar.

La Unión Europea es también parte de la reflexión que realiza el Anuario de la Fundación. No hay agenda nacional sin Europa, como tampoco hay agenda europea al margen del escenario internacional.

La afiliación sindical, la representación de los trabajadores y la participación sindical, como parte de la legitimación social y democrática del sindicalismo confederal, son también analizados.

“*queremos ser agentes en la reconstrucción de la memoria histórica porque quien no tiene pasado no tiene tampoco futuro, y eso lo saben bien quienes cercenan sistemáticamente la historia*”

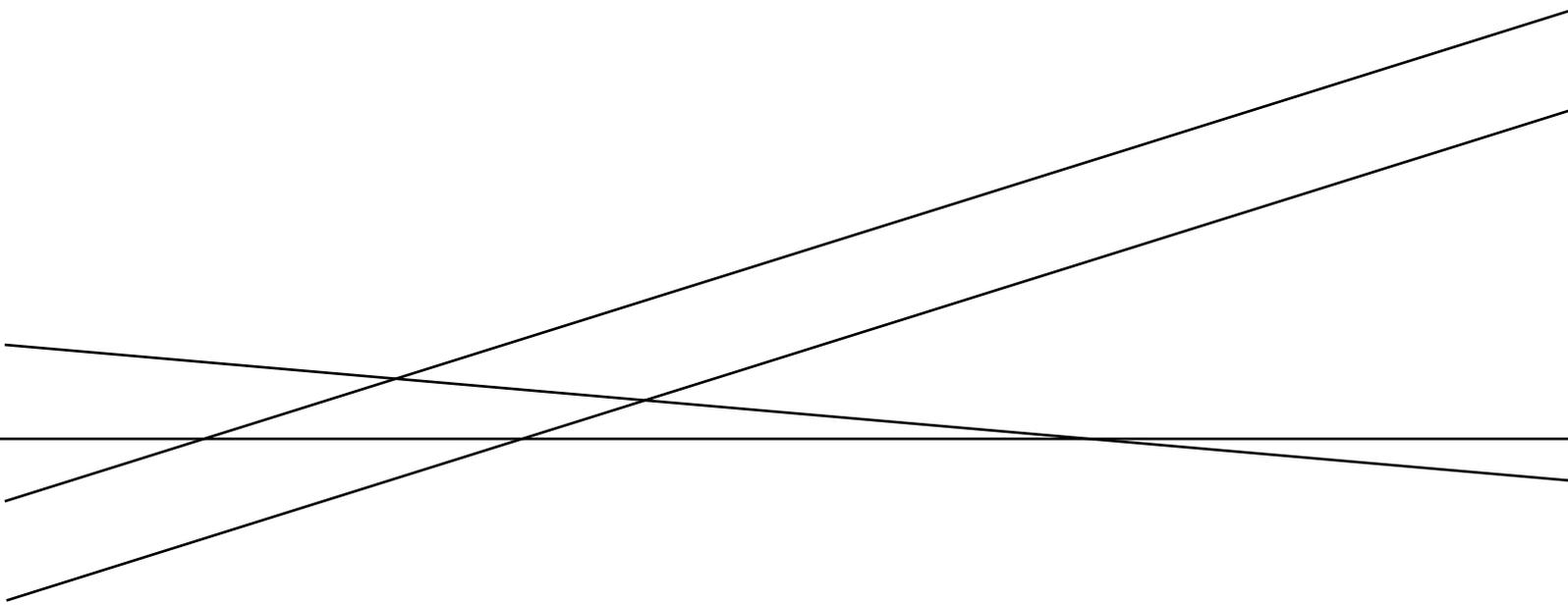
El anuario contiene también las reflexiones del Observatorio Jurídico-Sociolaboral y un capítulo sobre memoria del movimiento obrero.

En los trabajos de la Fundación partimos de la base de que las ideas son siempre necesarias, sobre todo en momentos en los que se ha puesto de manifiesto la quiebra de un modelo económico que ha venido siendo hegemónico durante al menos los últimos veinte años y que no es posible recomponer; de que es preciso un cambio de modelo social y económico, una nueva concepción de la realidad, y por eso, porque es nueva, es preciso ponerse a pensar.

Con toda modestia, sabiendo de nuestras limitaciones, pero también con todo rigor y con toda dignidad, queremos ser un referente de conocimiento en el ámbito social, económico y laboral y también, algo muy importante, ser agentes en la reconstrucción de la memoria histórica porque quien no tiene pasado no tiene tampoco futuro, y eso lo saben bien quienes cercenan sistemáticamente la historia.

Somos un centro de reflexión, de pensamiento crítico, muy vinculados a los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad, y muy proyectados hacia la sociedad que debería ser, que aspiramos a construir.

INTRODUCCIÓN



INDICADORES PARA DEFINIR UN AÑO

Jesús Cruces

Director del Hispabarómetro y coordinador del Servicio de Estudios.

Fundación 1º de Mayo

Indicadores económicos, laborales y sociales: un breve repaso a 2009

La economía española ha venido registrando desde mediados de la década de los 90 un intenso crecimiento sostenido y diferente en relación a las principales economías europeas. Un dinamismo que se mostró año tras año en un aumento notable de la producción.

Este fuerte crecimiento, que estuvo ligado a una intensa creación de empleo, contribuyó a avanzar de forma notable con respecto a la convergencia real con el resto de países de la Unión Europea. Hasta hace un par de años, los principales indicadores económicos y laborales situaban a España dentro de los países con mejores perspectivas de cara al futuro.

Sin embargo, la actual crisis económica ha puesto en evidencia las debilidades del modelo productivo español, en contraste con las economías europeas. En 2009, la situación de la economía española ya no se encontraba dentro de las posiciones más destacadas.

Las consecuencias de la crisis económica -junto con el ajuste de determinados sectores productivos- se han traducido en un notable impacto en el mercado de trabajo, el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, así como un aumento de los niveles de vulnerabilidad de la población española en 2009. Ha sido, sin lugar a dudas, el año en el que la crisis ha tenido una mayor incidencia, cuyas consecuencias siguen siendo palpables en la actualidad. A continuación se realiza -de forma sintética- un breve repaso a algunos de los principales indicadores económicos, laborales y sociales en España y la Unión Europea durante 2009. Se trata de realizar una aproximación general a la situación de España en comparación con el resto de países europeos (UE-15 y UE-25). Los datos analizados tienen como referencia temporal los años 2008 y 2009 (cuartos trimestres), aunque en algunos casos los últimos datos publicados corresponden a años anteriores.

“ hasta hace un par de años los principales indicadores económicos y laborales situaban a España dentro de los países con mejores perspectivas de cara al futuro ”

“ las consecuencias de la crisis económica -junto con el ajuste de determinados sectores productivos- se han traducido en un notable impacto en el mercado de trabajo, el empleo y las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, así como un aumento de los niveles de vulnerabilidad de la población española en 2009 ”

Indicadores económicos

“*Las previsiones realizadas por Eurostat para 2010 estiman que España verá reducido aún más su PIB per cápita, por lo que aumentará la brecha existente con el resto de países de la Unión Europea*”

El Producto Interior Bruto (PIB) de España continúa mostrando una caída significativa, aunque ligeramente menor que en los trimestres anteriores. Así, en el cuarto trimestre de 2009 se ha registrado una reducción del 3% con respecto al año anterior. Un descenso que, aunque acusado, ha sido ligeramente inferior a la media europea (UE-15), que experimenta una reducción del 4% durante ese mismo periodo.

En relación al conjunto de la población, el PIB per cápita refleja que España, con 22 mil euros por habitante en 2009, se sitúa por debajo de la media europea (27 mil). Con ello, el PIB per cápita en España se ha visto reducido en 1.100 euros (un 5% con respecto al año anterior).

Las previsiones realizadas por Eurostat para 2010 estiman que España verá reducido aún más su PIB per cápita, por lo que aumentará la brecha existente con el resto de países de la Unión Europea.

A lo largo del año 2009, el Índice de Precios al Consumo (IPC) ha mostrado una tendencia caracterizada por ligeros aumentos y reducciones. A diciembre de 2009, el IPC armonizado muestra, en el caso de España, un incremento del 0,9% con respecto al mismo mes del año anterior. En comparación, la media europea (UE-27) arroja un incremento del 1,5% para ese mismo periodo.

“*España continúa mostrando un menor nivel de productividad laboral por persona ocupada que la media europea*”

Por otra parte, como ya sucediera en años anteriores, España continúa mostrando un menor nivel de productividad laboral por persona ocupada que la media europea (UE-15): en 2008, la productividad laboral de España era 6 puntos porcentuales inferior a la media. En 2009, aunque no se dispone todavía de los datos definitivos, es previsible que España mantenga esta posición claramente desaventajada.

Mercado de trabajo

La tasa de actividad en España en el cuarto trimestre de 2009 fue del 65%. Una tasa prácticamente idéntica a la registrada en el año anterior. En relación al resto de países de la Unión Europea, España muestra una ligera mayor participación activa en el mercado laboral, con una tasa que supera en 1 o 2 puntos porcentuales la media europea (UE-15 y UE-27, respectivamente). Una distancia que se ha mantenido a lo largo del periodo 2008-2009.

“*En relación a la actividad, también hay que destacar que en 2009 se han mantenido las diferencias por sexo*”

En relación a la actividad, también hay que destacar que en 2009 se han mantenido las diferencias por sexo: las mujeres españolas siguen mostrando una tasa de actividad (57%) considerablemente inferior a la de los varones españoles (73%), siendo también inferior a la tasa de actividad femenina del conjunto de la UE-15 (58%).

En 2008, la diferencia entre las tasas de actividad de mujeres y varones era de 16 puntos porcentuales, muy similar, por tanto, a la regis-

trada en el último trimestre de 2009 (15 puntos). En el caso de los varones, la tasa de actividad supera ligeramente la media europea (2 puntos).

La tasa de empleo en España a finales de 2009 se situó en un 59%, lo que significó una reducción de 3,8 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Una disminución que ha sido significativamente superior a la registrada por el resto de países de la Unión Europea (1,4 puntos).

Esta fuerte contracción del empleo se ha traducido en un aumento del diferencial que venía mostrando España con respecto a la media europea (UE-15). En 2008, la tasa de empleo en España se encontraba 4 puntos por debajo de la media europea; en 2009, esa distancia aumenta hasta los 6 puntos. Una tendencia que, en términos de convergencia, aleja a España de los objetivos marcados dentro de la Estrategia de Lisboa.

La caída del empleo en la Unión Europea durante 2009 ha tenido un mayor impacto en el caso de los varones que en el de las mujeres, debido -entre otras razones- al mayor peso que tienen éstos en el conjunto del empleo. En España, la reducción de las tasas de los varones (5 puntos entre 2008 y 2009) ha tenido un marcado componente sectorial (como por ejemplo, la construcción), que explica esta fuerte disminución.

En 2009, las mujeres en España -aunque han registrado una menor reducción del empleo- siguen mostrando tasas de empleo (46%) significativamente inferiores a la de los varones (59%), viéndose además incrementada la distancia con respecto a la tasa media de empleo de las mujeres europeas (que en 2009 se sitúa en 6 puntos porcentuales).

Otra de las consecuencias de la crisis económica, ya mostrada a lo largo de los años precedentes, ha sido una fuerte destrucción del empleo temporal. Como resultado, entre 2008 y 2009 la tasa de temporalidad de España se ha visto reducida 2 puntos porcentuales, alcanzando una tasa del 25% al final del año. A pesar de ello, España sigue mostrando -con diferencia- una de las tasas de temporalidad más elevadas de la Unión Europea (la tasa media europea se sitúa en un 13%).

En este ámbito, conviene resaltar asimismo que las mujeres muestran una tasa de temporalidad más elevada que los varones. En conjunto de la Unión Europea (UE-15), las mujeres alcanzan una tasa del 15%, frente al 13% de los varones. En el caso de España, existe comparativamente una mayor diferencia entre las tasas de los varones (23%) y la de las mujeres (26%).

La crisis económica ha tenido como principal consecuencia en el mercado de trabajo un fuerte aumento del desempleo. La tasa de paro en España alcanza casi el 19% en el cuarto trimestre de 2009, lo que significa un incremento de 9 puntos porcentuales con respec-

“la tasa de empleo en España a finales de 2009 se situó en un 59%, lo que significó una reducción de 3,8 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Una disminución que ha sido significativamente superior a la registrada por el resto de países de la Unión Europea ”

“otra de las consecuencias de la crisis económica ha sido una fuerte destrucción del empleo temporal. A pesar de ello, España sigue mostrando -con diferencia- una de las tasas de temporalidad más elevadas de la Unión Europea ”

to al año anterior. A diferencia del resto de países de la Unión Europea, en España el incremento del desempleo está siendo mucho más acusado, existiendo una diferencia de casi 10 puntos con la media europea (9%).

“uno de los colectivos más afectados de España por el impacto que ha tenido la crisis económica en el mercado de trabajo ha sido la población joven”

Asimismo, es destacable el mantenimiento de las diferencias existentes por sexo: las mujeres registran tasas de paro más elevadas que los varones. En el caso de España, las mujeres registran una tasa de paro del 19%, frente al 18% de los varones. Una distancia que es ligeramente superior a la mostrada por las medias europeas, donde varones y mujeres registran tasas similares.

En este contexto, uno de los colectivos más afectados de España por el impacto que ha tenido la crisis económica en el mercado de trabajo ha sido la población joven. Tal como reflejan los datos, el crecimiento de la tasa de paro de las personas de 15 a 24 años ha sido muy intenso: en el año 2008, España registraba una tasa del 29%; al año siguiente, este porcentaje aumenta hasta situarse en un 39%, lo cual deja una clara evidencia del fuerte impacto en este grupo de población.

“España registra una jornada media por trabajador a tiempo completo ligeramente superior a la media europea”

A ello hay que añadir que España continúa mostrando tasas de paro juvenil considerablemente más elevadas que la media de los países de la Unión Europea. En 2008, la tasa media de paro de las personas de 15 a 24 años fue del 16%, lo que significaba una diferencia de 12 puntos porcentuales. En cambio, en 2009 la media europea se situó en un 19%, frente a la tasa española del 39%. Esto explica que la diferencia existente con respecto a la media europea se haya visto incrementada hasta los 20 puntos porcentuales.

Repasando algunas de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras en la Unión Europea, España registra una jornada media por trabajador a tiempo completo (41,8 horas semanales) ligeramente superior a la media europea (41 horas). En esta materia, también se aprecian diferencias significativas entre los varones (con jornadas semanales de 42 horas) y las mujeres (40 horas). Unas diferencias que son más acusadas en el ámbito europeo (con una diferencia de 3 horas semanales).

“dentro de las condiciones laborales, España refleja uno de los peores datos con respecto a la siniestralidad laboral”

Dentro de las condiciones laborales, España refleja uno de los peores datos con respecto a la siniestralidad laboral. En 2009, a pesar de que se han reducido los accidentes laborales, el índice de incidencia fue de 4.691 accidentes por cada cien mil trabajadores. Un dato que supera ampliamente el registrado por el resto de países de la UE-15 (2.860 por cada 100 mil trabajadores).

Vulnerabilidad y protección social

La crisis económica ha tenido como principal repercusión un aumento de la vulnerabilidad y los riesgos sociales de la población española.

El análisis de los últimos datos publicados (referidos a 2008) pone de manifiesto que España registra una de las peores situaciones con respecto a diversos indicadores sociales.

Así, la desigual distribución de las rentas generadas durante los últimos años ha tenido como principal efecto social el mantenimiento de la pobreza en España. En términos agregados, las personas en riesgo de pobreza (proporción de personas cuyos ingresos se sitúan entre el 40 y el 60% de la renta disponible neta por persona) han mantenido su peso de forma constante a lo largo del periodo, situándose entre un 20% en 2008, superiores a la media europea (16%). Una diferencia que es previsible que aumente a lo largo de los años posteriores (entre 2006 y 2007 la distancia con la media europea se incrementó un punto porcentual).

Tomando como referencia la desigualdad en los ingresos de los hogares (índice Gini, indicador que permite establecer el grado de desigualdad con respecto a una determinada distribución) es posible destacar que la falta de equidad en la distribución de la renta se ha mantenido en los mismos niveles durante los últimos años, registrando incluso leves incrementos.

En 2009, la diferencia existente en España en las rentas de los hogares se cifró en 31 puntos porcentuales (un dato similar al registrado en el año anterior), que es ligeramente superior a la media europea de los 15 (30 puntos).

Un dato especialmente preocupante es el hecho de que en España existe mayor vulnerabilidad por parte de la población ocupada: en 2008 el 11% de los trabajadores y trabajadoras se encontraba en riesgo de pobreza, a diferencia de la media europea (UE-15), que se situaba en un 8% sobre el total. Por sexo, aunque las mujeres ocupadas en España registran un menor riesgo de pobreza (9%) que los varones (12%), reflejan una mayor distancia con respecto a los niveles europeos.

Por otra parte, España refleja uno de los peores datos en relación a la tasa de abandono escolar: en 2008, el 32% de las personas de 18 a 24 años tiene una educación secundaria de primer ciclo y no ha continuado los estudios, frente a la media europea (UE-15) que se situaba en un 16%. Además, se muestran diferencias significativas por sexo: los varones registran tasas superiores (38%) a las de las mujeres (25%), siguiendo de esta forma la tendencia europea.

Desde el punto de vista de las políticas de bienestar social, España se sitúa en los últimos lugares de los países de la Unión Europea (UE-15) con respecto al gasto en protección social. A pesar de que durante las últimas décadas España ha ido incrementado sus niveles de gasto en protección social, siguen presentando un importante déficit en gasto social. De acuerdo con los últimos datos disponibles, en España el gasto en protección social representó el 21% del PIB de 2007, frente a la media europea (UE-15), que se situó en un 27% del PIB.

“España registra una de las peores situaciones con respecto a diversos indicadores sociales”

“la falta de equidad en la distribución de la renta se ha mantenido en los mismos niveles durante los últimos años, registrando incluso leves incrementos”

“un dato especialmente preocupante es el hecho de que en España existe mayor vulnerabilidad por parte de la población ocupada”

“España refleja uno de los peores datos en relación a la tasa de abandono escolar”

“a pesar de que durante las últimas décadas España ha ido incrementado sus niveles de gasto en protección social, siguen presentando un importante déficit en gasto social”

“en casi todas las partidas de gasto, España sigue reflejando notables carencias ”

Bajo estos parámetros, en España el gasto social destinado a los programas de vejez (pensiones de todo tipo percibidas a partir de la edad de jubilación, la jubilación anticipada, así como los servicios sociales para personas de más de 65 años) representa el 6% del PIB en 2007. Un porcentaje que es inferior a la media europea (10%).

En términos comparativos, el gasto realizado en este tipo de actuaciones en España se cifra en 1.500 euros por habitante, frente a los 2.900 euros registrados por el resto de países de la Unión Europea (UE-15).

Con ello, España se sitúa dentro del conjunto de países que menos invierte en este ámbito, como asimismo sucede en otros en los que refleja un menor esfuerzo (un menor gasto en enfermedad y atención sanitaria, en familia e infancia, en discapacidad, en vivienda y en exclusión social), lo cual pone en evidencia que, en casi todas las partidas de gasto, España sigue reflejando notables carencias.

“el año 2009 ha sido particularmente negativo para la sociedad española, tanto desde el punto de vista económico y laboral como social ”

Sin embargo, en relación al gasto destinado al desempleo (que integra el conjunto de prestaciones económicas por la pérdida del empleo, así como los recursos destinados a las políticas activas de fomento del empleo), España registra un mayor nivel de gasto que la media europea: en 2007 se destinó el 2,4% del PIB, siendo la media europea del 1,3%. En relación a la población, este gasto se cifró en 562 euros por habitante, frente a los 391 euros registrados por la media europea (UE-15).

En suma, se puede concluir señalando que el año 2009 ha sido particularmente negativo para la sociedad española, tanto desde el punto de vista económico y laboral como social. Las débiles expectativas de crecimiento económico, así como las altas tasas de paro registradas en España (sobre todo las referidas a la población joven), son una buena muestra de las enormes dificultades a las que tiene que hacer frente en el futuro inmediato.

“los beneficios conseguidos durante el periodo previo de crecimiento económico apenas han modificado la situación social de la población española ”

Por otra parte, también es conveniente recordar que el mantenimiento de los niveles de pobreza, la persistencia de una marcada desigualdad de rentas (en la que una parte importante de la población presenta además serias dificultades para ahorrar y llegar a fin de mes), el incremento de la deuda de los hogares, así como el estancamiento del gasto social en relación al PIB, reflejan que los beneficios conseguidos durante el periodo previo de crecimiento económico apenas han modificado la situación social de la población española.

Por ello, es necesario plantear que todas aquellas actuaciones que se desarrollen con el fin de reactivar la economía se traduzcan asimismo en la mejora de las condiciones laborales y sociales de la población española, para que la crisis económica (y sus consecuencias) no signifique –en último término– una pérdida de derechos sociales, ni que supongan una merma de las políticas públicas destinadas a garantizar el bienestar de la población.

TABLA 1. PRINCIPALES INDICADORES ECONÓMICOS, LABORALES Y SOCIALES EN ESPAÑA, 2009

	2008				2009			
	UE-27	UE-15	España	Dif. Esp UE15	UE-27	UE-15	España	Dif. Esp UE
1. PIB (variación interanual,%)	0,7	0,5	0,9	0,4	-4,2	-4,2	-3,6	0,6
2. PIB per cápita (euros)	25.100	29.100	23.900	-5.200	23.600	27.500	22.800	-4.700
3. IPC armonizado (var. Interan. %)	2,2	-	1,5	-	1,5	-	0,9	-
4. Productividad Laboral por persona empleada (UE27=100)	100,0	109,8	103,8	-6,0	100,0	-	110,0	-
5. Tasa de actividad (%)	63,4	64,4	65,5	1,1	63,4	64,4	65,4	1,0
<i>Varones</i>	70,4	71,3	74,0	2,7	70,1	70,9	73,0	2,1
<i>Mujeres</i>	56,5	57,6	57,1	-0,5	56,8	58,0	57,7	-0,3
6. Tasa empleo (%)	65,8	67,1	62,8	-4,3	64,4	65,7	59,0	-6,7
<i>Varones</i>	65,5	66,2	64,4	-1,8	63,5	64,3	59,4	-4,9
<i>Mujeres</i>	52,2	53,1	48,4	-4,7	51,6	52,6	46,7	-5,9
7. Tasa de temporalidad (%)	13,8	14,1	27,9	13,8	13,6	13,7	25,1	11,4
<i>Varones</i>	13,0	13,1	25,9	12,8	12,8	12,8	23,9	11,1
<i>Mujeres</i>	14,7	15,1	30,4	15,3	14,3	14,6	26,5	11,9
8. Tasa de paro (%)	7,4	7,6	14,0	6,4	9,4	9,4	18,9	9,5
<i>Varones</i>	7,0	7,2	13,0	5,8	9,3	9,4	18,7	9,3
<i>Mujeres</i>	7,7	7,9	15,1	7,2	9,2	9,2	19,1	9,9
9. Tasa paro 15-24 años (%)	16,4	16,4	29,2	12,8	20,3	19,7	39,1	19,4
<i>Varones</i>	16,7	17,0	29,6	12,6	21,5	21,0	41,0	20,0
<i>Mujeres</i>	16,0	15,7	28,6	12,9	18,8	18,2	36,8	18,6
10. Jornada media semanal (horas)	41,7	41,6	41,8	0,2	41,6	41,6	41,8	0,2
<i>Varones</i>	42,7	42,7	42,7	0,0	42,6	42,6	42,7	0,1
<i>Mujeres</i>	40,0	39,8	40,3	0,5	40,0	39,8	40,3	0,5
11. Índice de incidencia de accidentes trabajo (x 100 mil)	-	3.013	5.533	2.520	-	2.860	4.691	1.831
12. Gasto en protección social			2006			2007		
Porcentaje sobre el PIB (%)	26,7	27,3	20,9	-6,4	26,2	26,9	21,0	-5,9
Euros por habitante (euros)	6.321	7.649	4.658	-2.991	6.522	7.851	4.930	-2.921
13. Gasto en vejez								
Porcentaje sobre el PIB (%)	10,1	10,3	6,5	-3,8	10,0	10,2	6,5	-3,7
Euros por habitante (euros)	2.391	2.877	1.446	-1.432	2.486	2.975	1.535	-1.441
14. Gasto en desempleo								
Porcentaje sobre el PIB (%)	1,4	1,5	2,4	0,9	1,3	1,3	2,4	1,1
Euros por habitante (euros)	341	421	544	123	318	391	562	171
15. Tasa abandono escolar (%)			2007			2008		
<i>Varones</i>	15,1	16,9	31,0	14,1	14,9	16,7	31,9	15,2
<i>Mujeres</i>	17,1	19,3	36,6	17,3	16,9	19,0	38,0	19,0
<i>Mujeres</i>	13,0	14,4	25,2	10,8	12,9	14,3	25,7	11,4
16. Tasa pobreza relativa (%)	17,0	17,0	20,0	3,0	17,0	16,0	20,0	4,0
<i>Varones</i>	16,0	15,0	19,0	4,0	16,0	15,0	18,0	3,0
<i>Mujeres</i>	18,0	17,0	21,0	4,0	17,0	17,0	21,0	4,0

	2007				2008			
17. Pobl. ocupada en riesgo de pobreza (%)	8,0	8,0	11,0	3,0	8,0	8,0	11,0	3,0
<i>Varones</i>	9,0	9,0	12,0	3,0	9,0	8,0	12,0	4,0
<i>Mujeres</i>	8,0	7,0	9,0	2,0	8,0	7,0	9,0	2,0
18. Coef. De Gini (Desigualdad en distribución de los ingresos)	31,0	30,0	31,0	1,0	31,0	30,0	31,0	1,0

Fuente: Eurostat, 2010 (cuartos trimestres y datos anuales).

Nota: IPC: Datos a diciembre (2008 y 2009); Productividad laboral (dato anuales; 2009, datos provisionales); Jornada media de la pobl. ocupada a tiempo completo; PIB per cápita (euros por habitante); Gasto en protección social (datos provisionales); Tasa de pobreza relativa: Porcentaje de personas por debajo del umbral de pobreza (el 60% de la mediana de los ingresos por unidad de consumo de la persona); Tasa de abandono escolar (Percentage of the population aged 18-24 with at most lower secondary education and not in further education or training); Población ocupada en riesgo de pobreza (In-work at risk of poverty rate); Coeficiente de Gini (mide la desigualdad en los ingresos de los hogares. "0" corresponde con la perfecta igualdad (todos tienen los mismos ingresos) y "100" con la perfecta desigualdad). La mayor parte de los indicadores seleccionados se encuentran recogidos en el Hispabarómetro Social de España, Fundación 1º de Mayo (<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NPortada>).

2009 EL AÑO DE LA GRAN RECESIÓN

Jorge Aragón

Director de investigaciones. Fundación 1º de Mayo

Javier Fernández

Director del observatorio de políticas sindicales. Fundación 1º de Mayo

Elvira S. Llopis

Vicepresidenta y directora del área de políticas públicas, políticas sociales y estado del bienestar. Fundación 1º de Mayo

El año 2009 tendrá su lugar en la historia como el año de la “gran recesión” rememorando los efectos devastadores de la “gran depresión” del 29. Sin embargo, aunque con algunos rasgos comunes, la naturaleza y el contexto histórico de la crisis actual son muy distintos: se trata de la primera crisis de la globalización.

La crisis, que comenzó como la explosión de una burbuja inmobiliaria en EEUU, puso de manifiesto las bases especulativas del funcionamiento de gran parte de un sistema financiero globalizado; su rápida traslación a todos los países del mundo, incluso a los países en vías de desarrollo, y su impacto en la economía productiva, igualmente rápido e intenso, pusieron de manifiesto la cara más vulnerable de este modelo de globalización.

La restricción al crédito, la caída de la inversión y la reducción del comercio mundial se han traducido en destrucción de empleo y reducción de la demanda agregada a escala mundial, con un claro peligro de entrar en una etapa de deflación continuada; la posibilidad de pasar de una recesión a una depresión económica prolongada con sus trágicas características sociales de desempleo y pobreza está en el horizonte.

Desde octubre de 2008 se han perdido más de 20 millones de puestos de trabajo en el mundo.

El transcurso de la crisis en 2009 ha echado por tierra el paradigma de la eficiencia del funcionamiento del libre mercado, sobre el que se asientan las bases del “Consenso de Washington”, y de la ideología neoliberal avalista de esta globalización económica sin gobierno que se ha venido abajo, al menos por el momento.

La llamada a la intervención de los estados y a la adopción de políticas públicas –aunque fuera para salvar a los bancos privados causantes del desastre–, defendida incluso por los más acérrimos paladines del neoliberalismo en las últimas décadas, no tiene antecedentes en la histórica económica. Y es en este ámbito, el de las políticas públicas, en el que se ha mostrado la obsolescencia o la carencia –no casual– de instituciones mundiales capaces de actuar para gobernar la globalización, desde el FMI al Banco Mundial, la OIT o la OMC.

“*su rápida traslación a todos los países del mundo, incluso a los países en vías de desarrollo, y su impacto en la economía productiva, igualmente rápido e intenso, pusieron de manifiesto la cara más vulnerable de este modelo de globalización.*

la posibilidad de pasar de una recesión a una depresión económica prolongada con sus trágicas características sociales de desempleo y pobreza está en el horizonte.

es en este ámbito, el de las políticas públicas, en el que se ha mostrado la obsolescencia o la carencia –no casual– de instituciones mundiales capaces de actuar para gobernar la globalización ”

“las primeras medidas adoptadas frente a la crisis fueron respuestas nacionales dirigidas a evitar el pánico financiero provocado por la quiebra, o la amenaza de quiebra, de importantes bancos”

El protagonismo de los “clubs” de países como el G20 en la búsqueda de medidas comunes para paliar la crisis es un claro exponente del desgobierno mundial de la globalización falto de espacios políticos e institucionales de cooperación internacional.

Las primeras medidas adoptadas frente a la crisis fueron respuestas nacionales dirigidas a evitar el pánico financiero provocado por la quiebra, o la amenaza de quiebra, de importantes bancos –el caso más emblemático fue la quiebra de Lehman Brothers– principalmente en EEUU y Reino Unido y posteriormente en la mayoría de los países industrializados.

Su urgencia supuso de hecho la “nacionalización” de importantes instituciones financieras y mostró una primera contradicción en la medida en que aunque los estados se convirtieron en propietarios –accionistas mayoritarios de estas instituciones en la mayoría de los casos– no ejercieron los derechos políticos correspondientes.

“aunque los estados se convirtieron en propietarios –accionistas mayoritarios de estas instituciones en la mayoría de los casos– no ejercieron los derechos políticos correspondientes”

Una segunda vía de intervención fue la rápida y radical reducción de los tipos de interés, primero en EEUU y con más retraso y menor intensidad en la UE y otras regiones, y la inyección masiva de liquidez en el sistema por parte de los bancos centrales. Una medida necesaria pero que resultó poco efectiva para evitar la restricción en la concesión de créditos tanto por la actitud de los bancos, que optaban por aumentar reservas y reajustar sus balances manteniendo la restricción de crédito a empresas y familias, cuando más necesario era, como porque la caída de la demanda de consumo y de inversión y de la actividad productiva y el empleo hacían inútil el aumento de la liquidez generado por la política monetaria.

Sólo a finales de 2008 y posteriormente en 2009 el grupo de los países con mayor peso económico se reunieron en torno al G20 ampliado para acordar las líneas de actuación de las principales políticas frente a la crisis de forma coordinada.

“sólo a finales de 2008 y posteriormente en 2009 el grupo de los países con mayor peso económico se reunieron en torno al G20 ampliado para acordar las líneas de actuación de las principales políticas frente a la crisis de forma coordinada”

Las medidas planteadas se centraron en inyectar liquidez al sistema financiero revitalizando el obsoleto papel del FMI, del Banco Mundial y otros organismos internacionales, con referencia específica al apoyo a los países emergentes y a los más pobres –olvidados en una globalización depredadora– así como adoptar medidas de control de los paraísos fiscales y los principales fondos de capital de alto riesgo.

Las declaraciones del G20 suponen una respuesta política positiva en la medida en que se reconoce la dimensión internacional de la crisis y la necesidad de actuar de manera coordinada, desarrollando nuevas regulaciones a nivel mundial y recreando el papel de los principales organismos internacionales; en definitiva, el abandono, al menos formal, de la ideología y las políticas neoliberales nacidas del llamado “Consenso de Washington”.

No obstante, es preciso hacer una crítica del hecho de que no se hayan abordado otros temas como son la importancia de una clara orientación multilateral –en toda su dimensión y no solo en el G20 o en el Consejo de Estabilidad Financiera- en el rediseño de los organismos internacionales o la necesidad de un nuevo sistema financiero internacional que no pivote fundamentalmente sobre el dólar sino que se base en una cesta de las divisas de los principales países.

Tampoco se ha mostrado una suficiente conciencia de la necesidad de apoyar la recuperación de la economía productiva de forma coordinada, prioritaria y urgente, o de la necesidad de actuar contra el cambio climático, como han puesto de manifiesto los desacuerdos en la finalización de la Ronda de Doha en la Organización Mundial de Comercio (OMC) o los débiles acuerdos de la Cumbre de Copenhague en noviembre y diciembre de 2009, respectivamente.

En este contexto, la presión sindical, y muy especialmente la constitución de la Confederación Sindical Internacional, llevaron a la OIT a establecer la necesidad de un Pacto Mundial por el Empleo entendiendo éste como el punto central de referencia que marque la salida real de la crisis y la creación de empleo, principal objetivo del movimiento sindical.

En el centro se sitúa el establecimiento de una respuesta a la crisis basada en el trabajo decente a través de medidas que promuevan la recuperación y el desarrollo.

El Diálogo Social tripartito y bipartito cobra un especial protagonismo como marco en el que se establezcan las condiciones para dotar de una base sólida a las acciones conjuntas de trabajadores empresarios y gobiernos en el establecimiento y desarrollo de las políticas necesarias y adecuadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos en el Plan.

Del mismo modo, se considera la Negociación Colectiva en todos los ámbitos como instrumento de defensa pero también de participación y de organización de los trabajadores con el objetivo de mantener y mejorar el poder adquisitivo de los salarios, negociar el tiempo de trabajo y el reparto del empleo y avanzar en la coparticipación de temas como la organización del trabajo la distribución de las inversiones el reparto de los beneficios y otros

Atención especial merece el establecimiento de salarios mínimos garantizados que permitan un derecho básico de ingresos a todos los trabajadores atendiendo a las necesidades y la dignidad de las personas, ayudando al mantenimiento del consumo y a evitando el desencadenamiento de una espiral deflacionista.

Sin embargo, hay que decir que la voz de la CSI, cuya fundación en 2006 supone un indudable y necesario avance en la organización del sindica-

“tampoco se ha mostrado una suficiente conciencia de la necesidad de apoyar la recuperación de la economía productiva de forma coordinada, prioritaria y urgente, o de la necesidad de actuar contra el cambio climático ”

“la presión sindical, y muy especialmente la constitución de la Confederación Sindical Internacional, llevaron a la OIT a establecer la necesidad de un Pacto Mundial por el Empleo entendiendo éste como el punto central de referencia que marque la salida real de la crisis ”

“el Diálogo Social tripartito y bipartito cobra un especial protagonismo como marco en el que se establezcan las condiciones para dotar de una base sólida a las acciones conjuntas de trabajadores empresarios y gobiernos ”

“la contaminación de los activos tóxicos a la UE ha puesto de manifiesto la falta de una adecuada regulación del sistema financiero europeo ”

lismo internacional ante los retos de la globalización, y cuyo acierto se pone de manifiesto con el desencadenamiento de la actual crisis económica como una herramienta básica para que la defensa de los derechos sindicales, que forman parte de los derechos humanos fundamentales, estén garantizados y avancen dentro del conjunto de medidas que se aborden en estos momentos, no se ha dejado sentir con la suficiente contundencia. Desde luego, su protagonismo ha sido mucho menor que el de otras entidades internacionales de carácter financiero o el de las distintas cumbres gubernamentales.

La debilidad política de la Unión Europea

La contaminación de los activos tóxicos a la UE ha puesto de manifiesto la falta de una adecuada regulación del sistema financiero europeo, a pesar de la importancia que se ha dado a las políticas para desarrollar el mercado interior, básicamente porque en su desarrollo han primado el fundamentalismo del libre mercado y los intereses puramente nacionales.

“también 2009 ha puesto de manifiesto la crisis política en que vive la Europa comunitaria ”

El debate sobre el desarrollo del mercado de servicios y la denominada “directiva Bolkenstein”, que se ha llevado a cabo de forma bastante conflictiva a lo largo de 2009, es un buen ejemplo de este desequilibrio y de la importancia de la acción sindical para conseguir una orientación más consistente con un auténtico marco regulador de la actividad económica incluyendo su vertiente productiva.

“el Plan Europeo de Recuperación Económica no ha sido sino un marco básico de referencia para que las medidas nacionales no adoptaran un enfoque proteccionista ”

También 2009 ha puesto de manifiesto la crisis política en que vive la Europa comunitaria, tras el atropellado proceso de ampliación de 15 a 27 países, que se ha llevado a cabo sin un marco político e institucional que le diera coherencia, y manteniendo la inoperante regla de la unanimidad como criterio básico para la adopción de nuevas políticas. Algo tiene que ver la crisis económica con la aprobación, finalmente, en diciembre de 2009, del Tratado de Lisboa, tras años de parálisis institucional.

Esa debilidad política del proyecto europeo la pagaremos en forma de altas tasas de desempleo y de nuevos cuestionamientos del Estado de Bienestar y del modelo social europeo. Un hecho especialmente grave en los nuevos países miembro que, a pesar de los anuncios de las ventajas de pertenecer a la UE, viven hoy una importante retracción de la inversión extranjera y de destrucción de empleo en ausencia de un presupuesto comunitario capaz de servir de colchón amortiguador de la crisis, hasta el punto de que algunos de ellos se ven forzados a recurrir al FMI y a leoninas condiciones de préstamo para evitar la bancarrota.

De este modo, el Plan Europeo de Recuperación Económica no ha sido sino un marco básico de referencia para que las medidas nacionales no adoptaran un enfoque proteccionista que afectara negativamente al todavía incompleto mercado único europeo y que las ayudas de los

estados a las empresas tuvieran una cierta vigilancia comunitaria. De hecho, la actuación de los sistemas nacionales de protección social ha tenido un mayor impacto frente a la crisis que las medidas discrecionales de estímulo fiscal, a diferencia de lo ocurrido en EEUU.

Una situación que, indudablemente, no favorece la constitución del amplio plan de recuperación europea que propugna la CES, con el objetivo de conseguir más y mejores empleos, promover la investigación y el desarrollo, invertir en tecnologías verdes y sostenibles y asegurar servicios públicos de gran calidad. Este plan de inversiones, que debe competir al Consejo y a la Comisión europeos, totalizaría el 1% anual del PIB.

A la par, la CES aboga por sistemas de protección más fuertes para reforzar la igualdad y la cohesión social, partiendo de la premisa de que los servicios públicos y las políticas sociales deben reforzarse y no verse debilitadas por una aplicación demasiado rígida del Pacto de Estabilidad con recortes de inversiones y ayuda prematuros que privarían a los estados de beneficiarse del relanzamiento económico y dañarían a los servicios públicos.

También considera la CES que el avance de los derechos de los trabajadores debe materializarse en un Protocolo de Progreso Social que de prioridad a los derechos sociales y a la acción colectiva impulsando coberturas a los trabajadores desplazados, aplicando el derecho del lugar donde se efectúa el trabajo, y poniendo fin a la preponderancia de los principios del mercado en el corto plazo, y fortaleciendo la Negociación Colectiva, luchando por mejorar los salarios, rechazando la congelación salarial y el recorte de las pensiones, ya que, frente a la disminución de la demanda y del gasto, es necesario garantizar la calidad del empleo y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, además de mantener el poder de compra asegurando aumentos del salario real para apoyar la recuperación económica.

La CES apuesta, asimismo, por poner en práctica una regulación de los mercados financieros y una distribución más equitativa de la riqueza, un incremento de los gastos sociales europeos, aumentando los fondos estructurales sobre todo el Fondo Social; por una iniciativa europea sobre la fiscalidad de las operaciones financieras, luchar contra la competencia fiscal, suprimir los paraísos fiscales que amenazan la Europa social; por un nuevo papel del Banco Central Europeo, que debe implicarse en el crecimiento y en el logro de empleo de calidad y no simplemente en la estabilidad de precios.

Los efectos de la crisis en España: lecciones para el futuro

La situación de España en este escenario de crisis en 2009 es paradójica pero especialmente aleccionadora para el futuro.

“la CES aboga por sistemas de protección más fuertes para reforzar la igualdad y la cohesión social, partiendo de la premisa de que los servicios públicos y las políticas sociales deben reforzarse y no verse debilitadas por una aplicación demasiado rígida del Pacto de Estabilidad ”

“también considera la CES que el avance de los derechos de los trabajadores debe materializarse en un Protocolo de Progreso Social que dé prioridad a los derechos sociales y a la acción colectiva ”

“la CES apuesta, asimismo, por poner en práctica una regulación de los mercados financieros y una distribución más equitativa de la riqueza ”

“la contaminación de la crisis no ha venido de fuera sino de las características propias del patrón de crecimiento”

“los desequilibrios del patrón de crecimiento hicieron a la economía española especialmente vulnerable ante la crisis financiera pero sus desequilibrios eran internos; en cualquier caso, no era económica, social, ni medioambientalmente sostenible”

“un elevado (y creciente) nivel de precariedad que se ha manifestado no sólo en la entrada y salida del empleo, sino también en la incapacidad para ejercer los derechos individuales y colectivos asociados a él”

El sistema español se ha visto escasamente afectado por los “activos tóxicos” porque la regulación del sistema financiero era una de las más prudentes del mundo; la contaminación de la crisis no ha venido de fuera sino de las características propias de un patrón de crecimiento. La caída de la actividad económica ha sido inferior a la de la mayoría de los países vecinos pero la destrucción de empleo y el aumento de paro ha sido brutal.

En las causas de esta aparente paradoja parece que hoy hay consenso, incluso entre los que promovieron que así fuera. El problema de la economía española es fundamentalmente el patrón de crecimiento que se ha seguido en la última década y media, muy centrado en el sector de la construcción, con un elevado endeudamiento de las empresas privadas y de las familias que se tradujo en un déficit exterior en torno al 10% del PIB en 2007, el más alto de los países industrializados. Su contrapunto, una oferta de empleo en la gran mayoría de baja calidad, con pocos requerimientos de cualificación y bajos salarios, alimentado por los procesos de inmigración y de incorporación de mujeres y jóvenes al mercado de trabajo y generando una distribución de la renta cada vez más desigual e injusta, incorporando, además, un decisivo reforzamiento de la dinámica de fractura ya existente en el mercado de trabajo.

Los desequilibrios del patrón de crecimiento hicieron a la economía española especialmente vulnerable ante la crisis financiera pero sus desequilibrios eran internos; en cualquier caso, no era económica, social, ni medioambientalmente sostenible. La crisis internacional aceleró su insostenibilidad. Hoy es posible que haya un gran consenso sobre estas contradicciones pero ¿por qué no fue posible actuar sobre ellas en años anteriores? ¿por qué las políticas públicas lo siguieron potenciando?

Las consecuencias de la crisis en el empleo

Algunos de los sectores más dinámicos en la última fase de expansión basaron su crecimiento en puestos de trabajo de baja cualificación, lo que es determinante para la generalización de estrategias empresariales basadas en el uso intensivo de mano de obra y en la también alta temporalidad, que favorece o, al menos permite una rotación laboral excesiva y que actúa selectivamente sobre determinados colectivos.

Una estrategia que tiene como correlato, del lado de la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo, el empeoramiento de estas últimas, incluidas las condiciones salariales, así como un elevado (y creciente) nivel de precariedad que se ha manifestado no sólo en la entrada y salida del empleo, sino también en la incapacidad para ejercer los derechos individuales y colectivos asociados a él.

La fragilidad de los empleos creados por el modelo de crecimiento de España se ha demostrado a lo largo de la crisis en que la disminución de asalariados se ha centrado casi exclusivamente en los trabajadores temporales, al menos en su primera fase.

Además, este paradigma productivo ha inducido el abandono temprano de la educación y la baja participación en la formación profesional, en la medida en que no eran necesarios requerimientos formativos para el desempeño de los puestos de trabajo ofertados.

En el mismo sentido, el elevado porcentaje de subempleo que ha venido protagonizando el mercado de trabajo en nuestro país ha desincentivado el esfuerzo educativo que los individuos hacen y que, al menos en parte, está condicionado a las expectativas de desempeñar determinados puestos de trabajo y en determinadas condiciones de calidad y seguridad.

De este modo se ha abierto una brecha educativa entre la población potencialmente activa, sobre todo la más joven, que no tiene precedentes en los últimos treinta años y que, sin duda, de no interponer medidas específicas, condicionarán a la baja la empleabilidad de la actual generación joven.

Al tiempo, la intensa destrucción de empleo en un contexto de elevado endeudamiento de las familias, está provocando que las mujeres se incorporen al mercado de trabajo en condiciones muy desfavorables, lo que, probablemente, incidirá, en el futuro, en mayores cotas de desigualdad entre hombres y mujeres con relación a la actividad laboral.

El debilitamiento de la Negociación Colectiva

La Negociación Colectiva se ha venido enfrentando, de manera creciente, a la individualización de las condiciones de trabajo, a prácticas que tienen que ver con el desplazamiento del riesgo hacia la parte más vulnerable, la de los trabajadores y trabajadoras, que cuentan con una cobertura cada vez menor de sus derechos y condiciones de trabajo a través de ella.

Colectivos fragmentados, con condiciones laborales diferentes y, por tanto, con intereses diversos y a veces contrapuestos que, merced a lo que se ha dado en llamar el “aligeramiento” de la empresa, esto es, la externalización o subcontratación, realizan su actividad laboral en un entramado empresarial atomizado, con un peso muy importante de la pequeña y muy pequeña empresa, y, en el límite, bajo la forma de trabajo autónomo dependiente, o bien en centros de trabajo complejos, es decir aquellos en los que realizan su actividad trabajadoras y trabajadores de distintas empresas e incluso pertenecientes a distintos sectores productivos.

Salarios bajos, en los que, a pesar de ello, se reproducen las discriminaciones salariales de que son objeto las mujeres, los jóvenes, los trabajadores inmigrantes, que garantizan la ganancia empresarial a pesar de la escasa calidad, diferenciación e innovación de los productos, y que, por consiguiente, son una rémora para la competitividad en lugar de su motor, como se pretende desde el pensamiento ultraliberal.

“se ha abierto una brecha educativa entre la población potencialmente activa, sobre todo la más joven, que no tiene precedentes en los últimos treinta años y que, sin duda, de no interponer medidas específicas, condicionarán a la baja la empleabilidad de la actual generación joven ”

“la Negociación Colectiva se ha venido enfrentando, de manera creciente, a la individualización de las condiciones de trabajo, a prácticas que tienen que ver con el desplazamiento del riesgo hacia la parte más vulnerable ”

“salarios bajos, en los que, a pesar de ello, se reproducen las discriminaciones salariales de que son objeto las mujeres, los jóvenes, los trabajadores inmigrantes, y que garantizan la ganancia empresarial a pesar de la escasa calidad, diferenciación e innovación de los productos ”

“la Negociación Colectiva, que ha sido objeto de una marcada instrumentalización por parte de algunas empresas y patronales, que no han dejado pasar la ocasión para endurecer sus planteamientos, practicar una estrategia de moratoria y estancamiento ”

“el incremento de las situaciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión social, derivada del incremento del desempleo y de la precariedad laboral, ha supuesto una piedra de toque con relación a la situación de las políticas públicas que deben garantizar no sólo la cobertura de las crecientes demandas sociales, sino también, y en primer término, la suficiencia de la protección social ”

“en España la reacción a la crisis fue muy tardía ”

La crisis no ha hecho sino incrementar estos riesgos para la Negociación Colectiva que ha sido objeto de una marcada instrumentalización por parte de algunas empresas y patronales, que no han dejado pasar la ocasión para endurecer sus planteamientos, practicar una estrategia de moratoria y estancamiento intentando, además, confrontar a la propia clase trabajadora, confrontación que se materializa entre los trabajadores “de élite”, con una regulación colectiva suficiente de sus condiciones de trabajo y salarios también suficientes, y los trabajadores precarios y mal remunerados cuyo peso en la fuerza laboral ha sido creciente.

El incremento de la vulnerabilidad social

La actual crisis económica no sólo ha puesto en evidencia las debilidades del modelo productivo español, sino que también lo ha hecho con relación a las insuficiencias del modelo social de nuestro país.

La temporalidad, unida a los bajos salarios del mercado de trabajo, han hecho que, como consecuencia, la prestación contributiva por desempleo sea muy corta y muy exigua para muchas de las personas que han engrosado las cifras del desempleo en el pasado año, situación que se agrava en el caso del colectivo inmigrante, que en muchos casos o durante periodos muy largos de tiempo han trabajado en la economía informal.

Así, gran parte de las personas desempleadas perciben prestaciones asistenciales o no perciben ninguna.

De este modo, el incremento de las situaciones de pobreza, vulnerabilidad y exclusión social, derivada del incremento del desempleo y de la precariedad laboral ha supuesto una piedra de toque con relación a la situación de las políticas públicas que deben garantizar no sólo la cobertura de las crecientes demandas sociales, sino también, y en primer término, la suficiencia de la protección social y la cobertura de las necesidades de los colectivos más desfavorecidos.

La respuesta a la crisis en España: necesidad de una estrategia integral y participada

En España la reacción a la crisis fue muy tardía -cabe recordar el rechazo inicial del gobierno a utilizar el término “crisis económica”- e inicialmente poco coherente, incorporando medidas como la reducción anual de 400 euros del IRPF, sólo recientemente eliminada, y que, además, tenía como antecedente rebajas fiscales muy negativas, como la supresión del Impuesto de Patrimonio o las modificaciones en el Impuesto de Sociedades.

Posteriormente, se fueron adoptando otro tipo de medidas dirigidas a evitar la restricción del crédito, como la creación del Fondo de Adquisición de Activos Financieros, de hasta 50.000 millones de euros

para adquirir temporalmente activos de calidad de la banca o asegurar hasta 100.000 euros la garantía de los depósitos de los ciudadanos en entidades bancarias y el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria (FROB) o la ampliación de las líneas de crédito del ICO para las pymes, todas ellas más coherentes con el agravamiento de la crisis. Se incorporaron también nuevas medidas que buscan facilitar el pago de las hipotecas y evitar su ejecución: moratoria del pago de las hipotecas por vivienda, ampliación de la cuenta vivienda y pago mensual por desgravación de la compra de la vivienda habitual.

También, se acordaron algunas acciones relacionadas con el fomento de la inversión pública, como el Fondo de Inversión Local, la ayuda a la contratación indefinida de parados con cargas familiares o a la ampliación del porcentaje del seguro de desempleo que los parados pueden capitalizar –del 40 al 60 por ciento– para convertirse en trabajadores por cuenta propia y otras, parciales, para mejorar la protección social de algunos colectivos, como los afectados por expedientes de regulación de empleo o los parados que habían agotado las prestaciones por desempleo.

Estas medidas se fueron “agregando” en el Plan Español de Estímulo de la Economía y el Empleo, pero algunas estaban decididas antes de la crisis y otras fueron obedeciendo más a una lógica de decisiones de urgencia y aluvión que a una estrategia de política económica articulada y coherente.

Estas carencias de las medidas adoptadas para apoyar la economía productiva, llevadas a cabo principalmente para evitar la quiebra de importantes industrias, como las del automóvil o la construcción, y para paliar la grave situación de algunas las personas socialmente más vulnerables, tanto por su nivel de endeudamiento como por el intenso aumento del desempleo, pusieron de manifiesto la ausencia de una estrategia común en el marco de la Unión Europea de un lado; de otro, la falta de decisión del Gobierno, su incapacidad para liderar de manera sostenida y coherente la salida de la crisis.

Una salida que tiene en el Diálogo Social una de sus herramientas más eficaces.

Sin embargo, las continuas injerencias desde distintos ámbitos, como los reiterados posicionamientos del gobernador del Banco de España, o el contenido del conocido como “Manifiesto de los 100”, y, sobre todo, la conducta de la patronal durante el proceso de negociación en el marco del Diálogo Social tripartito ha buscado la imposición de un programa de máximos que se resumía sustancialmente en la descapitalización del sistema de seguridad social para rebajar de forma decisiva el coste laboral de las empresas y en la descausalización del despido junto con su abaratamiento, y, más recientemente, la invectiva del propio Gobierno con relación a la modificación de las pensiones, absolutamente extemporánea, inoportuna e innecesaria, han impedido que el Diálogo Social abordara una negociación amplia y decidida.

“estas carencias de las medidas adoptadas para apoyar la economía productiva pusieron de manifiesto la ausencia de una estrategia común en el marco de la Unión Europea de un lado; de otro, la falta de decisión del Gobierno, su incapacidad para liderar de manera sostenida y coherente la salida de la crisis ”

“las continuas injerencias desde distintos ámbitos, como los reiterados posicionamientos del gobernador del Banco de España, o el contenido del conocido como “Manifiesto de los 100” han impedido que el Diálogo Social abordara una negociación amplia y decidida ”

“un gran Pacto de Estado alrededor de la política fiscal, el sistema financiero, la política industrial y energética y el sistema educativo no se equilibraran las cuentas públicas ni se conseguirá la estabilidad financiera (ni la reducción de la morosidad) si no se consigue una recuperación económica significativa y estable en el tiempo”

Una negociación que tenía que haberse producido a partir de los primeros síntomas de la crisis, sobre propuestas que, en el medio y el largo plazo, no sólo sirvan para salir del momento actual sino también y fundamentalmente, para situar a nuestro país en una mejor situación para afrontar el futuro, y para la que es condición indispensable un cambio de paradigma de crecimiento, con un mayor peso de la economía productiva, y sustentada en criterios de sostenibilidad social, económica y medioambiental.

Una negociación que debería haber articulado un gran Pacto de Estado alrededor de la política fiscal, el sistema financiero, la política industrial y energética y el sistema educativo.

En cualquier caso, a pesar de estas críticas, es necesario reconocer el esfuerzo de las políticas de estímulo fiscal en España, uno de los mayores realizados en la Unión Europea, y su necesidad y urgencia por el brutal aumento del desempleo, también uno de los mayores de la UE, y que, unido a la actuación de los estabilizadores automáticos –principalmente el aumento del gasto en protección al desempleo y la caída de la recaudación de impuestos- ha situado el déficit de las administraciones públicas en España por encima del 11% del PIB y de la deuda pública en torno al 55% en 2009, aunque partía de un superávit del 2% en 2007 y de una deuda del 24%.

La situación de las cuentas públicas ha levantado voces que piden la retirada de los estímulos fiscales para equilibrarlas; así, la Comisión Europea ha señalado la necesidad de cumplir el límite de los déficit públicos a menos del 3% del PIB de acuerdo con el Pacto de Estabilidad, lo que ha llevado al gobierno a diseñar un Plan de Austeridad 2010-2013 que afecta a los servicios públicos, al empleo público y a los salarios de los empleados públicos.

Los defensores de estas políticas olvidan que no se equilibraran las cuentas públicas ni se conseguirá la estabilidad financiera (ni la reducción de la morosidad) si no se consigue una recuperación económica significativa y estable en el tiempo; por el contrario, una reducción drástica de los déficits públicos, sobre la base de recortar los gastos y aumentar los impuestos indirectos, en países que todavía están en recesión producirá, en primer término, una caída del crecimiento y por lo tanto nuevos déficits. Esto es lo que sucederá en Grecia y en efecto contrario puede sumir a la economía productiva y al empleo en una grave y prolongada recesión, como ocurriera en 1929.

Pero además, el caso de Grecia debería servir no tanto para argumentar la contracción del gasto público, que necesariamente recaerá sobre los trabajadores –especialmente del sector público-, los sistemas de protección social y los servicios públicos, como para regular y vigilar las condiciones de los préstamos que continúan imponiendo los mercados financieros con un sesgo claramente especulativo.

En cuanto al paquete de medidas “para la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo” presentado por el Gobierno para un acuerdo político, se sustentan en su mayoría en el soporte de las previsiones contenidas en la Ley de Economía Sostenible o en las medidas a desarrollar contempladas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible. Otro bloque se referencia al desarrollo de la reciente actualización de las líneas ICO, o son medidas que varían la intensidad de medidas actualmente en vigor, como en el caso de la transposición a nuestra legislación de la Directiva de Servicios, la reforma de los Fondos para la Internacionalización de las empresas o los créditos FAD-PYME y la modificación de las tasas de navegación aérea actualmente en trámite parlamentario, el Plan FuturE 2010 o el Plan de Turismo Español 2008- 2012, el Plan de fomento del vehículo eléctrico o el Plan Estratégico del Sector Aeronáutico, por citar las más relevantes.

Hay que destacar, sin embargo, que muchas de las materias recogidas, deberían formar parte del contenido contemplado en el Acuerdo del Diálogo Social suscrito en julio de 2008, y que tenían la consideración de Diálogo Social Reforzado, desplazándose por tanto esta negociación al ámbito entre los diferentes grupos parlamentarios, sin definir el procedimiento de participación de los interlocutores sociales en este proceso.

Con todo, el Diálogo Social tripartito, impulsado por la importante movilización del 12 de Diciembre, cuyos objetivos se centran en materia de Mercado de Trabajo, parece avanzar, aún cuando la vinculación de un acuerdo por parte del Gobierno a un contenido global hace que se estén demorando medidas de suma importancia toda vez que la situación del empleo continúa deteriorándose, si bien que no al mismo ritmo que lo hizo inicialmente.

El acuerdo alcanzado en el marco del Diálogo Social bipartito entre patronal y sindicatos incorpora importantes contenidos en materia de Negociación Colectiva para afrontar la crisis, y en concreto, destacan su naturaleza jurídica de carácter obligacional, el ámbito temporal de tres años, las medidas sobre empleo y temporalidad donde hay que subrayar, junto al mantenimiento y la recuperación del empleo, la reducción de la temporalidad injustificada y la garantía de la igualdad de oportunidades, la determinación de los salarios para que éstos contribuyan a la recuperación económica y del empleo, y particularmente lo referente a la cláusula de revisión salarial que toma como referencia la inflación real, y la llamada a la moderación del beneficio empresarial.

De suma importancia son también las materias que se han comprometido para una ulterior negociación, de entre ellas, significativamente, la negociación de la flexibilidad interna, la reforma de la Negociación Colectiva, los temas de igualdad, los de salud laboral, absentismo y Mutuas.

“el paquete de medidas “para la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo” presentado por el Gobierno para un acuerdo político, se sustentan en su mayoría en el soporte de las previsiones contenidas en la Ley de Economía Sostenible o en las medidas a desarrollar contempladas en la denominada Estrategia de Economía Sostenible ”

“el Diálogo Social tripartito parece avanzar, aún cuando la vinculación de un acuerdo por parte del Gobierno a un contenido global hace que se estén demorando medidas de suma importancia toda vez que la situación del empleo continúa deteriorándose ”

“el acuerdo alcanzado en el marco del Diálogo Social bipartito entre patronal y sindicatos incorpora importantes contenidos en materia de Negociación Colectiva para afrontar la crisis ”

Algunas consideraciones para el futuro

“el movimiento sindical, la Confederación Sindical Internacional y sus organizaciones afiliadas habrán de plantear como prioridad en el terreno de sus actuaciones avanzar en la consecución de una gobernanza mundial ”

La crisis actual además de los efectos conocidos, hundimiento de la economía financiera, con inversiones masivas de dinero público para evitar el colapso, que ha acabado afectando a la economía real con grandes déficits públicos en los estados, ha inducido pérdidas y quiebras en las empresas, que han conllevado lo más importante: la destrucción de millones de puestos de trabajo en todo el mundo.

Si esta situación ha puesto algo de manifiesto con claridad es la falta de gobierno mundial político, económico, y social frente a la libertad de movimiento de las compañías multinacionales, las finanzas y los mercados en la era del neoliberalismo y la globalización.

El movimiento sindical, la Confederación Sindical Internacional y sus organizaciones afiliadas habrán de plantear como prioridad en el terreno de sus actuaciones avanzar en la consecución de una gobernanza mundial consensuada que permita a los poderes públicos democráticos y también al sindicalismo poner orden en lo que se ha demostrado que no tenía ninguno salvo la mera consecución del beneficio sin reglas siguiendo el modelo neoliberal.

“el sindicalismo está llamado a jugar un papel central; no en vano es imprescindible situar en el centro de la salida de la crisis la creación de empleo decente y la consolidación y avance de los derechos sociales y del Estado del Bienestar ”

Indudablemente es necesario poner en primer plano la actuación global sobre una serie de materias que conforman el núcleo central de los problemas y de cuya solución equilibrada y justa depende un futuro de crecimiento sostenible y creación de empleo estable y con derechos.

Los problemas del medio ambiente después del escaso éxito de la reunión de Copenhague, el modelo de finanzas internacionales, causa y efecto principal de la crisis económica y del modelo que esta representa; la escasez y dificultades evidentes en las ayudas al desarrollo y las transferencias de recursos hacia los países y sectores sociales que más lo necesitan, las situaciones nuevas que generan nuevos retos de los movimientos de emigración e inmigración en todo el mundo, los problemas energéticos y de salud, el derecho a la atención sanitaria para las poblaciones y los problemas del empleo y del trabajo decente como elemento central en todo ello, deben ser abordados globalmente, para garantizar la dignidad de las personas pero también para el establecimiento de una economía justa y sostenible .

El sindicalismo está llamado a jugar un papel central en ello; no en vano es imprescindible situar en el centro de la salida de la crisis la creación de empleo decente y la consolidación y avance de los derechos sociales y del Estado del Bienestar, que es un factor determinante también para el crecimiento económico; es preciso fortalecer el sindicalismo de carácter confederal y el reforzamiento del sindicalismo internacional hacia modelos con mayor capacidad de actuación ejecutiva de las organizaciones muy especialmente la CSI y la CES .

Se debe rescatar el protagonismo de las políticas públicas en su vertiente social, pero también en su vertiente económica.

Una vez puesta al descubierto la fragilidad e insostenibilidad real del modelo de desarrollo promovido desde las tesis ultraliberales, la declaración de Washington dotó de un nuevo protagonismo a las políticas públicas, instando a los gobiernos de los distintos estados a intervenir en el ámbito económico.

Un protagonismo que se ha visto fundamentalmente orientado en dos direcciones: de un lado a rescatar a distintas instituciones financieras y, de otro, a dinamizar los sectores productivos. Esa dinamización debe destinarse a que el cambio de modelo productivo que demanda la sociedad y la economía española se verifique; un cambio que no consiste única ni principalmente en nuevos productos, sino también en el uso de nuevas fuentes energéticas tanto para el transporte como para la producción, en nuevos procesos y modos de producir y, consecuentemente, en una mayor cualificación y autonomía de la fuerza de trabajo, unas mejores y más salubres condiciones de trabajo y una mejor retribución salarial.

Para ello es imprescindible la articulación de políticas públicas que se materialicen en cuatro direcciones: esfuerzo inversor público en infraestructuras que impulsen la sostenibilidad, regulación sectorial hacia una economía baja en carbono, ayudas públicas para ayudar al crecimiento de los sectores emergentes y transversales, así como para la reestructuración de algunos sectores básicos.

Pero el cambio de modelo productivo no afecta únicamente a la producción de bienes; también debe afectar a la producción de servicios que consoliden y amplíen los servicios públicos, desde la premisa de su carácter esencialmente público, en primer lugar, de atención de las nuevas necesidades sociales, de su calidad, y por consiguiente, de la calidad y cantidad del propio empleo público.

Asimismo, debe invertirse en políticas de empleo en su triple sentido: en políticas de mano de obra para favorecer y facilitar la ocupación laboral de trabajadores y trabajadoras interviniendo sobre las condiciones de empleabilidad, significativamente, sobre la formación y la adquisición de competencias; en políticas de mercado de trabajo para actuar sobre las relaciones de intercambio que se llevan a cabo en él, evitando que éstas relaciones se desnaturalicen y desregulen, convirtiéndose en abusivas o precarias y que, precisamente en estos momentos difíciles para la clase trabajadora, se genere una dinámica “a la baja” en materia de empleo y contratación; en políticas de empleo en sentido estricto destinadas a intervenir sobre las condiciones mismas de ese mercado, muy especialmente en lo que se refiere a las políticas salariales, a la seguridad y salud en el trabajo, a la ausencia de discriminación y al efectivo ejercicio de los derechos derivados del trabajo o inherentes a él.

“es imprescindible la articulación de políticas públicas que se materialicen en cuatro direcciones: esfuerzo inversor público en infraestructuras que impulsen la sostenibilidad, regulación sectorial hacia una economía baja en carbono, ayudas públicas para ayudar al crecimiento de los sectores emergentes y transversales, así como para la reestructuración de algunos sectores básicos ”

“debe invertirse en políticas de empleo en su triple sentido: en políticas de mano de obra, en políticas de mercado de trabajo, en políticas de empleo en sentido estricto destinadas a intervenir sobre las condiciones mismas de ese mercado ”

“*Las políticas fiscales deben partir no tanto de la distribución de lo que recaudan entre los distintos gastos, como de una decisión eminentemente política, cual es la de definir las prioridades de gasto para, en función de ellas, decidir cuánto y cómo tienen que recaudar*”

“*Las bases para que la salida de la crisis no se asiente sobre pies de barro, y comprometa una nueva configuración de la realidad económica, laboral y social, menos vulnerable, más sostenible, y de carácter estructural, deben ser objeto de acuerdo en el marco del Diálogo Social*”

“*La Negociación Colectiva tiene una gran capacidad como instrumento para afrontar la crisis en el corto y en el medio plazo. Para que éstos se verifiquen, debe promoverse una reforma de la Negociación Colectiva, orientada a la nueva estructura productiva, que fomente y potencie la vertebración y articulación de los convenios sectoriales en el ámbito estatal*”

El necesario incremento del gasto público para hacer frente a estas necesidades y garantizar la cohesión social (además de para amortiguar el proceso de destrucción de empleo), que se ha visto seriamente obstaculizado por la política progresivamente desfiscalizadora que se ha venido practicando en nuestro país en los últimos quince años y que, además de incidir en otros factores básicos como la educación, la sanidad o la atención a las personas mayores, ha impedido afrontar el incremento de la vulnerabilidad social y el sufrimiento de las personas, pone de manifiesto la urgencia de una reforma fiscal en profundidad.

En la medida en que también son políticas públicas, las políticas fiscales deben partir no tanto de la distribución de lo que recaudan entre los distintos gastos, como de una decisión eminentemente política, cual es la de definir las prioridades de gasto para, en función de ellas, decidir cuánto y cómo tienen que recaudar, sabiendo la capacidad recaudatoria del estado está, sin duda, condicionada por la actividad económica y por la cantidad y la calidad del empleo, pero sin olvidar tampoco que en nuestro país, la presión fiscal, media en términos de Ingresos totales por impuestos y contribuciones sociales como porcentaje del PIB, es 4,3 puntos inferior a la media de la UE 25, y 4,6 puntos inferior a la media de la UE 15.

El sistema impositivo puede ser no sólo un poderoso instrumento de corrección de desigualdades sociales, de redistribución de la riqueza, sino también un instrumento básico desde el que impulsar medidas para evitar la destrucción de empleo, para su creación y para la orientación de la economía real hacia un nuevo paradigma productivo.

Un Estado que se niega a recaudar lo que podría, bien a través de una baja presión fiscal, bien no corrigiendo los mecanismos que permiten el fraude o la evasión fiscal, no puede incrementar su gasto público sin endeudarse, y con ello no sólo está renunciando al desarrollo social, sino también al productivo y, en consecuencia, al propio desarrollo económico.

Las bases para que la salida de la crisis no se asiente sobre pies de barro, y comprometa una nueva configuración de la realidad económica, laboral y social, menos vulnerable, más sostenible, y de carácter estructural, deben ser objeto de acuerdo en el marco del Diálogo Social, garante excepcional de dichas condiciones.

Es en el marco del Diálogo Social donde deben abordarse los necesarios cambios en el Mercado de Trabajo, pero también el futuro de las pensiones y de la protección social, el impulso de un Pacto Social por la Educación, de un Pacto por la Sanidad, medidas de carácter fiscal; pero también medidas que se encaminen a la construcción de un nuevo modelo productivo y energético.

La Negociación Colectiva tiene una gran capacidad como instrumento para afrontar la crisis en el corto y en el medio plazo. Para que éstos

se verifiquen, debe promoverse una reforma de la Negociación Colectiva, orientada a la nueva estructura productiva, que fomente y potencie la vertebración y articulación de los Convenios sectoriales en el ámbito estatal.

En cuanto se refiere a los procesos de segregación de empresas y grupos de empresas, deben ser también objeto de esta reforma, con el fin de evitar la dispersión de la regulación contractual, buscando alternativas en el establecimiento de Convenios o acuerdos marco sobre aquellas cuestiones que son homogéneas para un grupo de empresas, o bien que regulen la relación entre empresas auxiliares y principales, asegurando condiciones básicas y comunes para quienes comparten un mismo centro de trabajo.

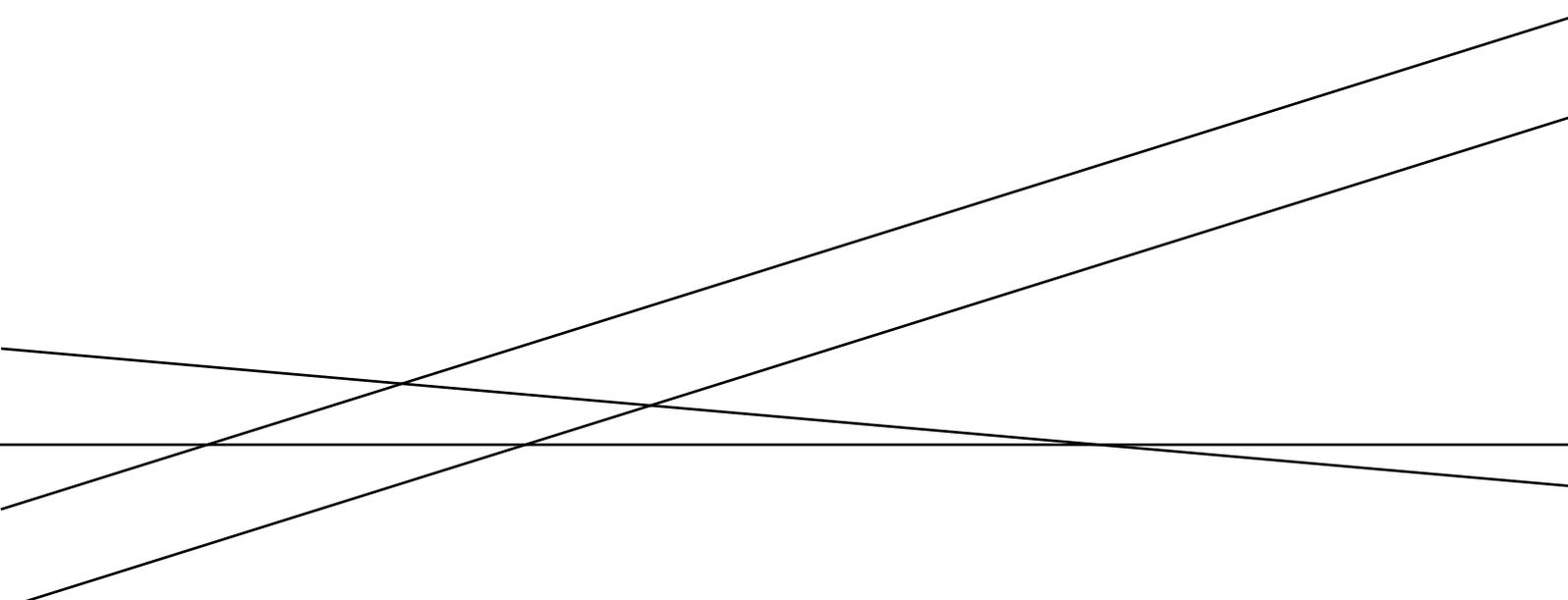
Por otra parte, para que se alcancen los objetivos del acuerdo en materia de empleo y salarios es preciso que los Convenios impulsen la flexibilidad interna negociada, así como que incorporen cláusulas para mejorar la productividad a través de la inversión en innovación, la formación de los trabajadores y la modernización de la organización de las empresas. Asimismo, son precisos compromisos explícitos y concretos en torno al uso de los contratos indefinidos como vía de acceso a la empresa, procurando la información y justificación previa a la representación de los trabajadores cuando sea necesario recurrir a otras modalidades de contratación.

De la capacidad de compromiso de los agentes políticos y sociales en estos temas dependerá no solo la salida de la crisis -y los costes que tenga- sino, también, el camino que se emprenda para promover un desarrollo sostenible en su amplitud económica, social y medio ambiental. Los retos son evidentes, porque como dice el historiador Eric Hobsbawm, todo cambio económico es un cambio social y cultural. Pero de estos temas daremos cuenta en el Anuario de la Fundación 1º de Mayo del próximo año.

“es preciso que los Convenios impulsen la flexibilidad interna negociada, así como que incorporen cláusulas para mejorar la productividad a través de la inversión en innovación, la formación de los trabajadores y la modernización de la organización de las empresas ”

“todo cambio económico es un cambio social y cultural ”

ECONOMÍA Y SISTEMA PRODUCTIVO



2009: UN AÑO PERDIDO EN LA CONVERGENCIA EUROPEA

Bruno Estrada López

Director de estudios y del área de economía y sistema productivo.

Fundación 1º de Mayo

LA CRISIS, UNA OPORTUNIDAD PARA CAMBIAR

Carlos Berzosa

Catedrático de Economía Aplicada. UCM

PERSPECTIVAS DE LA CRISIS INTERNACIONAL

Enrique Viaña

Catedrático de Economía Aplicada. UCLM

NUEVO MODELO PRODUCTIVO. REHABILITACIÓN EN CLAVE ENERGÉTICA Y EDIFICACIÓN SOSTENIBLE

Domingo Jiménez Beltrán

Ex director de la Agencia Europea de Medio Ambiente

Joaquín Nieto

Presidente de honor de Sustainlabour

APUNTES SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA EN LA CRISIS

Reyes de Blas

*Coordinadora del Área Sectorial de la Dirección
de Estudios. Consejo Económico y Social*

2009: UN AÑO PERDIDO EN LA CONVERGENCIA EUROPEA

Bruno Estrada López

Director de Estudios y del área de economía y sistema productivo. Fundación 1º de Mayo

En tiempos de mudanza: RECONSTRUIR EL ESTADO DEL BIENESTAR.

El año 2009 ha sido un año de ruptura en la tendencia española hacia la convergencia con los países más desarrollados de Europa, con la UE-15.

En los últimos nueve años nuestro país siguió una senda de acercamiento en términos de PIB per capita con la UE, pasando de representar el 70% en el año 2001 al 82,1% en 2008, pero 2009 ha significado un retroceso, en la actualidad nuestro PIB per capita apenas supone el 80,5% de la UE-15, según las previsiones de Eurostat.

	% PIB per capita español sobre UE-15
2001	70 %
2002	71,7 %
2003	74,4 %
2004	75,8 %
2005	78,3 %
2006	79,6 %
2007	80,5 %
2008	82,1 %
2009 (p)	80,5 %

“las altísimas tasas de desempleo españolas, suponen en la actualidad el mayor lastre para la recuperación del pulso económico de nuestro país ”

Fuente: Hispanobarometro a partir Eurostat 2010.

El *shock* que el estallido de la burbuja inmobiliaria ha generado en el conjunto de la actividad económica ha determinado que las altísimas tasas de desempleo españolas, más de un 18% en el 4º trimestre de 2009, supongan en la actualidad el mayor lastre para la recuperación del pulso económico de nuestro país.

	Tasa de Desempleo en España	Tasa de Desempleo UE-15
2001	10,3 %	7,3%
2002	11,2 %	7,7%
2003	11,3 %	8%
2004	11,1 %	8,2%
2005	9,2 %	8,1%
2006	8,5 %	7,7%
2007	8,3 %	7%
2008	11,3 %	7,1%
2009	17,8 %	9%

Fuente: Hispanobarometro a partir Eurostat 2010.

“ tener la razón histórica de luchar por una sociedad con menores niveles de desigualdad, sin excluidos, que garantice una vida digna para todos, que piense en el planeta que dejaremos a nuestros hijos, no nos exime de la obligación de actualizar nuestro discurso y nuestras propuestas para lograr reconquistar esa hegemonía ”

¿Cómo ha sido posible que una de las etapas de mayor crecimiento económico de España haya terminado tan abruptamente, disolviéndose como azúcarillo en agua?

Esto ha sido posible por la debilidad de nuestro tejido industrial, sustentado en un mercado laboral con la mayor precarización de toda la UE-27, más del doble de la media europea, sólo superado por Polonia en 2009.

	Tasa Temporalidad en España	Tasa Temporalidad en UE-27
2001	32 %	12,4 %
2002	32 %	12,4 %
2003	31,8 %	12,6 %
2004	32,1 %	13,1 %
2005	33,3 %	14 %
2006	34 %	14,4 %
2007	31,7 %	14,4 %
2008	29,3 %	14 %
2009 (3er trim)	25,9 %	13,8 %

Fuente: Hispanobarómetro a partir Eurostat 2010.

La generalización de la precariedad, no sólo en el mercado laboral, también en las políticas públicas del Estado del Bienestar, es fruto de la hegemonía cultural del neoliberalismo talibán durante los últimos veinte años, hasta la crisis financiera de 2007.

Tener la razón histórica de luchar por una sociedad con menores niveles de desigualdad, sin excluidos, que garantice una vida digna para todos, que piense en el planeta que dejaremos a nuestros hijos, no nos exime de la obligación de actualizar nuestro discurso y nuestras propuestas para lograr reconquistar esa hegemonía.

Nadie garantiza que la ideología neoliberal, y sobre todo los intereses económicos que están detrás de ella, deje el escenario libre por su propio pie, como pone en evidencia las dificultades de implantar algún tipo de impuesto sobre los beneficios bancarios en la UE o avanzar en la regulación financiera en EEUU, habrá que empujarles a un rincón de la historia, porque como dijo Mahatma Gandhi: "En la tierra hay suficiente para satisfacer las necesidades de todos, pero no tanto como para satisfacer la avaricia de algunos".

Para ello, en esta época de mudanzas, hay que analizar cuales son los vectores principales que determinan, en gran parte del planeta, las profundas transformaciones productivas que estamos viviendo y que supondrán alteraciones importantes en las relaciones de fuerza entre los diferentes agentes económicos y sociales. Cómo se salga de esos cambios dependerá en gran medida de la capacidad de las organizaciones sociales; y en muchos países los sindicatos tenemos una gran responsabilidad (CCOO es la mayor organización social de este país, con un millón doscientos mil afiliados) de articular un discurso, y una práctica, que integre a la mayoría de la población.

Frente a aquellos que desde la derecha insisten en presentar al sindicalismo como algo obsoleto, defensor de los derechos de una clase trabajadora privilegiada y en vías de extinción, generada por el modo de producción industrial fordista, hay que levantar la fuerza de nuevas palabras que recojan conceptos que nunca caducarán.

Podemos quejarnos todo lo que queramos pero, en una sociedad mediática y de la inmediatez como ésta, hay que encontrar los mejores instrumentos para comunicarse, porque la comunicación no solo depende del emisor. El receptor hoy en día tiene miles de oportunidades para encontrar otros millones de mensajes. El envoltorio, y la palabra es el más preciado, es fundamental para decidirse a degustar el delicioso caramelo que hay dentro, la acción colectiva por un mundo más justo.

Por eso en primer lugar hay que reivindicar la principal aportación de los sindicatos en los últimos años, la construcción del Estado del Bienestar, gracias a la incorporación de la gran mayoría de los trabajadores industriales a niveles de consumo que antes se consideraban propios de minorías privilegiadas.

Si echamos un vistazo al pasado no muy lejano podremos recordar cuales eran las condiciones de vida, laborales y salariales, de millones de trabajadores industriales: jornadas agotadoras, salarios de subsistencia, enfermedades derivadas de malas condiciones de trabajo, analfabetismo, hacinamiento en casas insalubres. Sobre esa lacerante realidad las organizaciones obreras fueron capaces de construir un discurso ilusionante, y sobre él una acción colectiva que pronto dio resultados.

“cómo se salga de esos cambios dependerá en gran medida de la capacidad de las organizaciones sociales; y en muchos países los sindicatos tenemos una gran responsabilidad ”

“en primer lugar hay que reivindicar la principal aportación de los sindicatos en los últimos años, la construcción del Estado del Bienestar, gracias a la incorporación de la gran mayoría de los trabajadores industriales a niveles de consumo que antes se consideraban propios de minorías privilegiadas ”

“la ampliación de las bases de consumo garantizó, durante décadas, una mejora continua de la calidad de vida para la mayoría de la población ”

En apenas una generación esos mismos trabajadores industriales, y sus hijos, pasaron a formar parte de la clase media, definida ésta en términos de capacidad de consumo, no en relación con la propiedad de los medios de producción, lo que en el conjunto de países occidentales desarrollados permitió una estabilidad social desconocida hasta entonces; la ampliación de las bases de consumo garantizó, durante décadas, una mejora continua de la calidad de vida para la mayoría de la población. En la práctica fue extender al conjunto de la sociedad los efectos en la demanda del llamado “modo de producción fordista”, en la base de cuyo éxito estaba el hecho de que Ford pagaba a sus trabajadores tres veces más de lo que lo hacían otros empresarios.

En la actualidad este esquema sigue siendo válido, con una importante nueva consideración: lo que debe extenderse, teniendo en cuenta la crisis medioambiental en la que esta inmerso el planeta por estar cerca de llegar a sus límites físicos, es la extensión de la sociedad de consumo de servicios.

“los dos principales vectores que están generando un profundo cambio en el modelo económico actual son la transición hacia una economía baja en carbono y la extensión de las tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de actividades productivas, lo que dará lugar a sistema de fabricación más descentralizado, lo que algunos denominan capitalismo distribuido ”

Por ejemplo, no hace falta tener un coche para poder disfrutar de un servicio de transporte de calidad, una mezcla de intervención pública, a través de una mayor dotación de servicios públicos de transporte, y mayor iniciativa privada en el campo de los servicios, a través de una extensión y abaratamiento de las empresas de alquiler de coches, pueden garantizarlo con menores costes materiales, evitando el derroche, en términos de recursos naturales, que representan los miles de coches que están en los garajes de sus propietarios, o aparcados en las calles, sin ser utilizados durante la mayor parte del día o la mayor parte de los días de la semana.

Los dos principales vectores que están generando un profundo cambio en el modelo económico actual son la transición hacia una economía baja en carbono, impulsada por el riesgo a que el cambio climático se acelere aún más hasta tener consecuencias desastrosas para la supervivencia de millones de personas, y la extensión de las tecnologías de la información y la comunicación al conjunto de actividades productivas, lo que dará lugar a sistema de fabricación más descentralizado, lo que algunos denominan “capitalismo distribuido”.

En relación con el primer aspecto, la transición hacia una economía baja en carbono, creo que, pese a que la cumbre de Copenhague no ha cubierto las expectativas de aquellos que estamos más comprometidos con el desarrollo de políticas concretas de lucha contra el cambio climático, tampoco hay que abandonarse a un pesimismo estéril. Se han producido avances importantes, pero no en el camino que habíamos marcado los europeos.

La cumbre de Copenhague ha puesto en evidencia las diferentes formas de actuar de estadounidenses y europeos, que conforman dos modelos de sociedad.

Casi todos los europeos hubiéramos deseado un Protocolo de Kyoto II, con la incorporación de China y EEUU. Sí, por supuesto; pero hay que tener en cuenta lo refractarios que son los EEUU a la firma de tratados jurídicos internacionales. Hay que recordar que si bien a principios del siglo XX EEUU impulsó la Sociedad de Naciones, que fue el embrión de la actual ONU, luego no formó parte de ella. Pero su intervención en la Segunda Guerra Mundial fue decisiva para frenar la expansión militar del nazismo y del fascismo en toda Europa. Su incorporación a la ONU se produjo como consecuencia de los horrores desatados por la Segunda Guerra Mundial.

En el ámbito laboral hay que recordar que aunque EEUU no ha ratificado seis de los ocho Convenios OIT que se consideran de derechos humanos fundamentales¹ no se le puede considerar un país antisindical. Los grandes países que son, o se van a convertir en las próximas décadas en, potencias mundiales son mucho más refractarios a ceder soberanía nacional a estructuras internacionales, que los pequeños y medianos países de Europa, que en gran medida ya han transferido bastantes de esas competencias a un organismo supranacional como es la Unión Europea.

Pero la realidad es que en relación al Protocolo de Kyoto no estábamos en la visión europea continental de que las leyes deben aprobarse para ser cumplidas, si no más bien en la visión “mediterránea”, o “latinoamericana”, de que una cosa es que se apruebe una ley, y otra muy distinta que luego se cumpla. Véase si no el caso de nuestro país: el incumplimiento de las emisiones de CO₂ triplicaba los compromisos adquiridos. También es importante considerar qué volumen de compensaciones económicas se negocian con los países emergentes, a cambio de que ellos reduzcan su ritmo de emisiones. Es verdad que China ha incrementado su volumen de emisiones un 170% desde 1990 hasta 2007, pero no hay que olvidar que las emisiones per capita de China son la mitad que las alemanas, y una cuarta parte de las estadounidenses. La actual concentración de CO₂ en la atmósfera es responsabilidad de los países que iniciaron su industrialización hace décadas, no de los países emergentes.

Es difícil que el argumento de “contención para todos” sea creíble cuando se parte de niveles muy desiguales de bienestar. Durante décadas los avariciosos que mencionaba Gandhi han estado concentrados en unas determinadas zonas geográficas, llamadas países desarrollados.

Evidentemente los acuerdos voluntarios no son la solución ideal, pero puede ser la más realista, si se cumplen los compromisos voluntariamente aceptados por China y EEUU. En vez de que haya un maestro que les imponga la tarea son ellos mismos quienes se ponen los deberes. ¡Ojalá sea cierto ese ejercicio de responsabilidad!

Pero es indudable que, pese a este traspié coyuntural, la tendencia a medio plazo será a modificar nuestra economía hacia una economía baja en carbono.

“*los grandes países que son, o se van a convertir en las próximas décadas en, potencias mundiales son mucho más refractarios a ceder soberanía nacional a estructuras internacionales, que los pequeños y medianos países de Europa*”

“*es difícil que el argumento de “contención para todos” sea creíble cuando se parte de niveles muy desiguales de bienestar*”

Las que han sido las bases energéticas de las sociedades desarrolladas (la centralización de la generación de electricidad, el uso masivo del petróleo y una movilidad basada en el automóvil de gasolina) van a transformarse profundamente ya que, de seguir la actual senda, los datos científicos concluyen que se derivaría un incremento de más de dos grados y medio del planeta, con efectos aterradores en muchas zonas.

“*las que han sido las bases energéticas de las sociedades desarrolladas van a transformarse profundamente*”

Según el *Informe Stern*, solicitado por una institución tan poco proclive a generar alarmismo medioambiental como el gobierno británico, la elevación de dos grados de la temperatura del planeta, supondría:

- El incremento de la desertificación en el Sahel, esa enorme región africana de 4 millones de Km² que atraviesa África, desde Mauritania hasta Sudán, donde viven más de cien millones de personas.
- La extensión del riesgo de hambre, por el deterioro de los cultivos, podría afectar a unos trescientos millones de personas de gran parte de África y del Oeste de Asia, lo que indudablemente generará una mayor presión migratoria hacia Europa.
- La desaparición de los glaciares de montaña en casi todo el mundo, lo que generará problemas de agua a los 50 millones de personas que viven en su entorno.
- El comienzo de una fusión irreversible de la capa de hielo en Groenlandia, con los cambios irreversibles que esto generará en las corrientes marinas y en el clima de ambas orillas del Atlántico Norte, incrementando la intensidad de tormentas, incendios forestales, sequías, inundaciones y olas térmicas.

“*España, por primera vez en la historia de los últimos doscientos años, no tiene una posición marginal en el sistema económico mundial. En la actualidad somos la octava potencia económica del mundo por volumen del PIB, y por tanto tenemos una buena posición de salida para afrontar las transformaciones que están por venir*”

España, por primera vez en la historia de los últimos doscientos años, desde que la Revolución Industrial hizo su aparición en la Inglaterra del siglo XVIII, no tiene una posición marginal en el sistema económico mundial. En la actualidad somos la octava potencia económica del mundo por volumen del PIB, y por tanto tenemos una buena posición de salida para afrontar las transformaciones que están por venir.

“*apostar claramente por la Economía Verde permitiría a la economía española salir de la crisis en posiciones de liderazgo en el nuevo escenario internacional*”

Pero en un mundo tan cambiante como el actual esto no es garantía de nada. Es un buen punto de partida, pero nadie asegura que nos permitirá llegar antes a la meta. Hay grandes oportunidades, pero también los riesgos son enormes. Cuando uno se sube a un ascensor, y son muchos los que tocan los botones a la vez, se puede subir de planta, pero también se puede descender a los sótanos, como le ha sucedido a Islandia, o le está pasando a Grecia.

Apostar claramente por la Economía Verde permitiría a la economía española salir de la crisis en posiciones de liderazgo en el nuevo escenario internacional, como ya hacen empresas españolas dedicadas a las

energías renovables, la gestión y el suministro eléctrico, el ferrocarril de alta velocidad, la depuración de aguas, etc. Por tanto las políticas de estímulo y “transición justa”, y la Ley de Economía Sostenible tienen que apuntar y ser coherentes con el diagnóstico de los desequilibrios existentes, y con los requerimientos del nuevo modelo, esto es, crecer sobre bases económicas más sólidas, que favorezcan la creación de más y mejor empleo, mayores cuotas de justicia social y sostenibilidad medioambiental. En este sentido la el que no se haya desarrollado la fiscalidad verde en el contenido en dicha ley es preocupante.

Si España se posiciona junto a aquellos países que guíen esta transformación energética, industrial y de transportes, formaremos parte del pelotón de cabeza económico del planeta en los próximos lustros.

En el segundo vector, la generalización de las TICs en la médula misma de la empresa, ya está modificando radicalmente su estructura de gestión. El valor añadido se viene ya concentrando tanto en los procesos previos a la fabricación física el producto, en su creación (investigación, diseño, innovación y su financiación) y en los posteriores (en su comercialización reparación y mantenimiento), mientras que la creciente automatización de los procesos productivos de tareas estandarizadas hará que la fase de producción se adelgace en términos de generación de empleo.

Los sindicatos podemos quedarnos en la nostalgia de los tiempos pasados, de las grandes luchas obreras, de las concentraciones de miles de trabajadores a la salida de la fábrica o, junto a la defensa de los derechos adquiridos, lanzar una fuerte ofensiva para incorporar al “Estado del Bienestar” a los millones de nuevos trabajadores, especialmente jóvenes, mujeres, inmigrantes, pero también muchos de sectores tradicionales que han perdido su empleo industrial. No será un trabajo sencillo, pero tendrá muchos menos obstáculos que los que tuvieron aquellos que hace más de doscientos años iniciaron las luchas obreras en la más absoluta marginalidad social, despedidos, perseguidos, encarcelados.

No se trata de discutir si la botella está medio vacía o medio llena, sino de levantarse de la mesa y rellenarla.

En la medida que la empresa ya no está caracterizada por la gran fábrica fordista, con una alta concentración de trabajadores, sino por centros de trabajo de menor tamaño interconectados en red, las formas de organización de los trabajadores, y de desarrollar su acción sindical, también deben variar, adaptándose a la nueva realidad.

Habrà que analizar profundamente que mecanismos son más útiles para lograr una mayor implicación de los trabajadores en la defensa de sus intereses, aunque es evidente que son necesarias nuevas formas de organización y comunicación, en las que Internet debe tener un papel fundamental.

“los sindicatos podemos quedarnos en la nostalgia de los tiempos pasados, de las grandes luchas obreras, de las concentraciones de miles de trabajadores a la salida de la fábrica o, junto a la defensa de los derechos adquiridos, lanzar una fuerte ofensiva para incorporar al “Estado del Bienestar” a los millones de nuevos trabajadores, especialmente jóvenes, mujeres, inmigrantes, pero también muchos de sectores tradicionales que han perdido su empleo industrial ”

“*el Convenio de empresa no parece el mejor instrumento, y sobre todo no el único, para una eficaz defensa de los intereses de los trabajadores en las estructuras empresariales en red*”

El Convenio de empresa no parece el mejor instrumento, y sobre todo no el único, para una eficaz defensa de los intereses de los trabajadores en las estructuras empresariales en red; en muchos casos el ámbito de negociación debe superar claramente el de la empresa individual; en términos geográficos (hacia un ámbito supranacional cuando filiales de la misma multinacional tengan procesos productivos muy integrados) o en términos de organización de la producción, a través de marcos de negociación que tengan en cuenta la conexión económica entre las empresas principales y sus subcontratistas y proveedores. Las relaciones de poder económico de la gran empresa sobre la pequeña, que determinan los precios de los productos que las pyme suministran a las grandes, constriñen los márgenes de Negociación Colectiva de las empresas más pequeñas, y por tanto las condiciones salariales y laborales de sus trabajadores.

“*economía baja en carbono y generalización de las TICs implicaran que va a continuar la pérdida de peso de la clase trabajadora industrial tradicional en las sociedades desarrolladas. ¿Eso debilitará la cohesión social? Sí, si nos quedamos en la autocomplacencia por lo logrado en el pasado, o en el pesimismo inmovilizante ante cambios que no sabemos dónde nos conducen. No si nosotros fijamos, en términos sociales, las metas a dónde queremos llegar*”

Tengamos una visión abierta a los cambios y ecléctica, sin telarañas del pasado, pero sin olvidarnos de lo que la experiencia nos ha enseñado. Si nos han cambiado algunas preguntas, esforcemonos en buscar nuevas respuestas, pero también seamos conscientes de que algunas viejas preguntas no han cambiado y que debemos insistir en el mismo fondo de las respuestas, aunque cambiemos algo las formas para que se entiendan mejor en el siglo XXI.

Ambos factores, economía baja en carbono y generalización de las TICs implicarán que va a continuar la pérdida de peso de la clase trabajadora industrial tradicional en las sociedades desarrolladas. ¿Eso debilitará la cohesión social? Sí, si nos quedamos en la autocomplacencia por lo logrado en el pasado, o en el pesimismo inmovilizante ante cambios que no sabemos dónde nos conducen. No si nosotros fijamos, en términos sociales, las metas a dónde queremos llegar.

Muchos de los nuevos empleos generados en la Economía Verde, como los de todos los sectores incipientes, inicialmente estarán sujetos a unas condiciones laborales inferiores. A muchos de los generados en actividades de servicios les pasará lo mismo, tanto en las fases previas al proceso productivo (véase el caso lacerante de los becarios precarios del centro de excelencia investigadora que es la universidad) como en las posteriores, por su supuesta descualificación.

Esta realidad enmascara la falta de reconocimiento de nuevas cualificaciones formales y de habilidades aprendidas en el desempeño del puesto de trabajo (cualificación informal). Como dice claramente Sennet, la cualificación del empleo es una construcción social que obedece a determinados intereses: remunerar lo menos posible a los trabajadores.

Por tanto en este proceso de transformaciones productivas debe ser un objetivo sindical que toda esa cualificación, formal e informal, sea reconocida en términos económicos, para que la creación de empleo

no tenga, como les gusta decir a los gurús de la formación, forma de reloj de arena: gran número de empleos de alta cualificación y gran número de empleos de baja cualificación, lo que significa erosionar la clase media. Un objetivo sindical es la forma del mercado de trabajo como una peonza, es decir, que los empleos que se generen reconozcan la elevada cualificación (formal e informal) que tienen los nuevos trabajadores.

Esto significa ni más ni menos que un nuevo pacto social al que deben incorporarse el conjunto de fuerzas políticas y sociales progresistas, que tenga por finalidad RECONSTRUIR el "Estado del Bienestar", que el neoliberalismo talibán ha erosionado durante los últimos veinte años.

El diferente comportamiento de España y Alemania durante la crisis financiera ofrece indicaciones potentes de cómo una sociedad más cohesionada en términos sociales, tanto por un mayor poder de los trabajadores en la Negociación Colectiva como por un mayor desarrollo del estado del bienestar, garantiza una mayor solvencia y estabilidad económica en época de mudanzas.

En 2007 España tuvo una tasa de crecimiento del PIB del 3,7%, con una tasa de desempleo del 8,3%, cifra algo inferior a la de Alemania, un 8,6%, con un incremento de la producción del 2,5%.

En el año 2008, cuando empezaron a mostrarse los efectos de la crisis financiera en la economía real, las tasas de crecimiento de ambos países fueron muy similares, Alemania apenas creció un 1,3% y España un 1,2%, pero se produjo una fuerte disparidad en la evolución de las tasas de desempleo: en Alemania se redujo a un 7,5%, y en España se incrementó hasta un 11,3%.

Finalmente los datos de Eurostat disponibles para 2009, el año en el cual la crisis ha afectado en mayor medida a la actividad productiva y al empleo, muestran que la disparidad de comportamiento de la economía alemana y española es total. Frente a una caída del PIB alemán del 7% en el segundo trimestre y de un 4,7% en el tercero, su tasa de desempleo se ha situado en un 8,1% en el tercer trimestre, mientras que los datos de nuestro país, menos malos en términos de PIB, una caída en el segundo trimestre del 5,1% y de un 3,4% en el tercero (son mucho peores en el mercado de trabajo) el desempleo alcanzó el 17,9% en el tercer trimestre.

Esto pone en evidencia que en Alemania las empresas tienen una mayor capacidad de mirar a medio y largo plazo, pero ello no es por una mejora genética del empresariado alemán frente al español, sino que es fruto de una interrelación más positiva del entramado institucional alemán con la actividad productiva. Analizar sus puntos de referencia puede que ayude a salir de la crisis a nuestro país con un modelo productivo más sostenible y cohesionado socialmente:

“esto significa ni más ni menos que un nuevo pacto social al que deben incorporarse el conjunto de fuerzas políticas y sociales progresistas, que tenga por finalidad RECONSTRUIR el “Estado del Bienestar”, que el neoliberalismo talibán ha erosionado durante los últimos veinte años ”

“en Alemania las empresas tienen una mayor capacidad de mirar a medio y largo plazo, pero ello no es por una mejora genética del empresariado alemán frente al español, sino que es fruto de una interrelación más positiva del entramado institucional alemán con la actividad productiva ”

1.- Una mayor valorización del trabajo, gracias a un marco de relaciones laborales más favorable a los trabajadores y a una mayor participación de los trabajadores en la gestión empresarial.

La mayor centralización de la Negociación Colectiva existente en Alemania y una mayor democratización de la actividad económica gracias, esto es, unos mayores derechos de participación de los trabajadores/as en las decisiones de las empresas implican que los salarios hayan representado en Alemania en 2007 el 55,2% de la riqueza generada², mientras que en España apenas supusieron el 52,8%, lo que garantiza una mayor estabilidad macroeconómica.

En la medida que el origen de muchos de los problemas que estamos viviendo a causa de la crisis financiera estriba en el hecho de que la mayor parte de las decisiones empresariales en cuanto a reinversión de beneficios, distribución de dividendos, contratación de personal e inversión productiva han venido determinadas por la presión de los mercados-especuladores financieros, son importantes las políticas que favorecen una mayor implicación de los trabajadores en la gestión empresarial, ya que quiebran la tendencia al suicidio colectivo a la que nos lleva la avaricia de unos pocos. Los trabajadores son los primeros interesados en la sostenibilidad y continuidad de las empresas, mucho más que los directivos intercambiables y los volátiles y caprichosos fondos de inversión. La experiencia ha demostrado que las decisiones productivas de las empresas no pueden quedar en manos ni de insaciables especuladores financieros, ni de banqueros irresponsables. En una Sociedad del Conocimiento como es la del siglo XXI los empresarios responsables deben contar cada vez más con el principal activo de sus empresas: sus trabajadores.

Como ejemplo palpable esta el reciente “Acuerdo para el Futuro” entre la dirección del grupo empresarial Schaeffler, dedicado a la fabricación de componentes de automoción, y el sindicato alemán IG Metall, por el que la empresa, con problemas económicos, recibió ayuda pública mediante la condición de aumentar los derechos de participación. Es decir, los poderes públicos favorecieron fórmulas de co-decisión. Actualmente los comités de empresa de importantes fabricantes de automóviles alemanes como Opel, Volkswagen y Daimler han iniciado un debate sobre de la participación financiera de los trabajadores en las empresas, mediante la adquisición de acciones.

2.- El mayor peso del estado en la economía, cinco puntos del PIB más que España, en torno a un 43,8% en Alemania, frente a un 38,8% español, supone una mayor disponibilidad de recursos para desarrollar:

- Políticas sociales: en Alemania suponen el 21,2% del PIB frente al 12,8% español, lo que permite que en el porcentaje de población en riesgo de pobreza en Alemania disminuya un 40% después de las transferencias sociales, y tan solo el 8% de la población alemana se considera en riesgo de pobreza. Mientras que en España las escasas

“en la medida que el origen de muchos de los problemas que estamos viviendo a causa de la crisis financiera estriba en el hecho de que la mayor parte de las decisiones empresariales han venido determinadas por la presión de los mercados-especuladores financieros, son importantes las políticas que favorecen una mayor implicación de los trabajadores en la gestión empresarial”

políticas sociales solo la reducen en un 20%, lo que significa que un 14% de la población española esta en riesgo de pobreza.

Ello permitiría apostar por un Estado del Bienestar eficaz, que ofrezca un importante salario diferido para los trabajadores, en términos de educación, sanidad, vivienda, pensiones.

Reflejo de esa mayor capacidad de desarrollar políticas sociales es la mayor cohesión social alemana, donde el conjunto de la riqueza del 10% de la población más rica es 7 veces superior al del 10% de la población más pobre. En España esta relación es de 10 veces.

Esto indudablemente tiene importantes efectos en épocas recesivas como la actual: en Alemania no se ha producido un desplome del consumo como el sucedido en nuestro país.

- Políticas industriales, que tienen una decidida voluntad política de apoyar la actividad industrial existente, como se puso de manifiesto en la apuesta financiera del gobierno alemán sobre la finalmente frustrada oferta del grupo canadiense Magna sobre Opel, o en el hecho de que el apoyo público a empresas en crisis puede llegar a pagar totalmente las contribuciones sociales en aquellos acuerdos de reducción de jornada que firmen sindicatos y empresarios.

Pero también apuestan por acelerar el cambio hacia una economía baja en carbono; los Planes Verdes de estímulo fiscal⁴ en Alemania han supuesto el 1% del PIB mientras que en España apenas hayan alcanzado el 0,13%; e impulsar una economía innovadora, el mayor esfuerzo en I+D+i que realiza Alemania supone que, según el Índice Sintético de Innovación de la UE en 2008⁵, se sitúe en posiciones de liderazgo, mientras que España se sitúa en el grupo de países poco innovadores, y que pueda mantener una fuerte actividad industrial, un 26,4% del PIB en 2007, frente al 17,5% español, con una gran vocación exportadora.

Para que nuestro país se acercase a las magnitudes alemanas de gasto público sería necesaria una importante reforma fiscal que, con criterios de progresividad y sostenibilidad, garantizara la suficiencia de su financiación, esto es refiscalizando las rentas del capital e introduciendo un impuesto verde sobre el carbono. También hay que destacar la importancia que un instrumento fiscal internacional sobre las transacciones especulativas a corto plazo, similar a la Tasa Tobin, tendría para dar una mayor estabilidad al sistema financiero mundial.

3.- Disponer de un sistema financiero nacional en el cual hay un mayor equilibrio entre la búsqueda de rentabilidad inmediata de las inversiones y sus efectos sociales a medio plazo, basado en una potente banca regional semipública ligada a los Lander, que tiene una decidida voluntad de impulsar la actividad productiva-industrial, y no los negocios especulativo-inmobiliarios, como en España, frente al sistema financiero anglosajón que en muchos casos se convierte en un depre-

“la mayor capacidad de desarrollar políticas sociales tiene importantes efectos en épocas recesivas como la actual: en Alemania no se ha producido un desplome del consumo como el sucedido en nuestro país ”

“para que nuestro país se acercase a las magnitudes alemanas de gasto público sería necesaria una importante reforma fiscal que, con criterios de progresividad y sostenibilidad, garantizara la suficiencia de su financiación, esto es refiscalizando las rentas del capital e introduciendo un impuesto verde sobre el carbono ”

dador de la actividad productiva, perjudicando tanto a los trabajadores como a los empresarios y autónomos. En ese sentido es cada vez más necesario una profunda reflexión sobre el importante papel que puede jugar la banca pública en nuestro país, en competencia con la privada, facilitando el crédito a las pymes, o permitiendo unas mejores condiciones para quienes tienen un préstamo hipotecario.

Notas

1 Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Convenio 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva, Convenio 29 sobre eliminación del trabajo forzoso, Convenio 100 sobre igualdad de remuneración, Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), Convenio 138 sobre abolición del trabajo infantil.

2 Sin considerar los impuestos sobre producción e importaciones. Eurostat Yearbook 2009.

3 Eurostat Yearbook 2009.

4 OCDE.

5 Este Índice refleja 29 indicadores relativos tanto a los recursos y medios de la innovación, como a los resultados de su aplicación.

LA CRISIS, UNA OPORTUNIDAD PARA CAMBIAR

Carlos Berzosa

Catedrático de Economía Aplicada. UCM

La crisis económica ha generado la producción de un gran número de artículos y libros sobre las causas que la han provocado. La crisis se presenta como un gran reto intelectual para los economistas. De hecho, ha sacado a la ciencia económica del adormecimiento en que, por lo general, estaba antes de su estallido. La explosión de las burbujas especulativa, financiera e inmobiliaria ha conllevado el cuestionamiento del pensamiento dominante, que en las últimas décadas no ha dejado de insistir en las bondades y eficiencia del mercado.

Una crisis económica no supone el derrumbe del sistema. El capitalismo ha sufrido muchas antes, pero siempre ha salido de ellas, aunque dejando por el camino a muchos damnificados. En crisis estructurales como la de los años treinta el capitalismo se tambaleó, y así está sucediendo también en la actual.

En su libro *La globalización de la pobreza* el economista Eric S. Reinert decía: "El periodo actual representa una coyuntura en la que pueden suceder muchas cosas. En primer lugar, una crisis financiera importante es más que probable, y habrá que reinventar el keynesianismo en un contexto nuevo y global".

La predicción se ha cumplido; ahora hay que reinventar el keynesianismo porque de momento sólo queda la posibilidad de avanzar en la economía mixta e introducir reformas en el sistema capitalista globalizado.

Lo prioritario debe ser acabar con la globalización financiera de las últimas décadas, lo que supone introducir una mayor regulación interna en cada país y en el plano internacional. Hay que acabar con los paraísos fiscales, implantar la tasa Tobin y modificar el sistema monetario internacional. Para ello, resulta urgente reformar el FMI, dándole una mayor capacidad reguladora y vigilante, así como sustituir la hegemonía del dólar por una cesta de monedas compuesta por el

“una crisis económica no supone el derrumbe del sistema. El capitalismo ha sufrido muchas antes, pero siempre ha salido de ellas, aunque dejando por el camino a muchos damnificados”

euro, el yen y el yuan que, conjuntamente con la moneda de Estados Unidos y los Derechos Especiales de Giro (DEG), desempeñe un papel básico en las transacciones comerciales y financieras.

También sería interesante retomar la propuesta que hicieron Kaldor, Mendes-France y Tinbergen en los años 60 del siglo XX de crear un fondo basado en materias primas y productos primarios procedentes de los países menos desarrollados para que, a cambio, éstos obtengan liquidez.

Para acabar con las grandes desigualdades existentes y luchar contra el hambre y la pobreza sería necesario apostar por las proposiciones que hace el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), organismo al que habría que conceder el liderazgo integrando al Banco Mundial y a la Organización Mundial de Comercio (OMC) en su seno. La incorporación de estos organismos fortalecería la acción de Naciones Unidas en la consecución de los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

La adopción de estas propuestas supondría sentar las bases de un Nuevo Orden Económico Mundial sustentado en el reformismo en vez de en la ortodoxia del Banco Mundial.

Estas proposiciones no sólo pretenden disminuir las acusadas desigualdades que se dan entre países y dentro de éstos, sino que servirían para luchar contra las graves privaciones materiales, sociales y de todo tipo existentes, al tiempo que se fomentaría la igualdad de género y un desarrollo sostenible.

Hace falta voluntad política para vencer la resistencia de los grandes poderes económicos. Quienes creemos en otros valores y en otro modelo de desarrollo debemos oponer, frente a la globalización económica, otra globalización basada en los derechos humanos, la democracia, la igualdad en derechos y oportunidades y la extensión de la educación y la salud. Y es así porque optamos por un sistema más justo, equitativo y sostenible.

Es fundamental que los cambios se produzcan a escala mundial, como resulta también prioritario exigir a los países menos desarrollados la aplicación de políticas sociales para fomentar el desarrollo humano, y no sólo que cumplan determinadas variables macroeconómicas que se han convertido en dogma.

Es necesario reivindicar un orden nuevo que combata los desequilibrios sociales y económicos, producto del descontrol y la desregulación internacional propios de un tiempo pasado.

Ante nosotros también tenemos los problemas que se derivan del cambio climático, la pérdida de biodiversidad y la crisis energética y alimentaria. Son muchos los problemas para que sigamos actuando como

“*hace falta voluntad política para vencer la resistencia de los grandes poderes económicos. Quienes creemos en otros valores y en otro modelo de desarrollo debemos oponer, frente a la globalización económica, otra globalización basada en los derechos humanos, la democracia, la igualdad en derechos y oportunidades y la extensión de la educación y la salud*”

“*resulta prioritario exigir a los países menos desarrollados la aplicación de políticas sociales para fomentar el desarrollo humano, y no sólo que cumplan determinadas variables macroeconómicas que se han convertido en dogma*”

hasta ahora confiando sólo en el mercado y entregados al fetichismo del crecimiento.

La actuación a escala mundial es básica para sentar las bases de otro orden económico internacional, frenando la globalización financiera y regulando más un sector que tiende a la incertidumbre, la especulación y la inestabilidad. Un orden económico que contribuya a una mayor igualdad entre los países, que combata con eficacia la pobreza y el hambre, y que sea capaz de poner remedio al deterioro ecológico y al cambio climático.

Hace falta, a su vez, llevar a cabo políticas económicas y sociales en la Unión Europea coordinadas y basadas en la solidaridad. Esto es muy necesario, pues con la creación del euro, los países han perdido las palancas de los tipos de interés y del tipo de cambio, y todo ello requiere acciones globales y no independientes de cada país. De lo contrario, la crisis se agudizará y se provocarán distorsiones en el proceso de integración europea con consecuencias muy negativas para las economías nacionales y para la misma Unión Europea.

Hay que actuar a medio y largo plazo para cambiar el modelo de desarrollo mundial, basando el crecimiento en un menor endeudamiento y dependencia del crédito, aunque eso conduzca a menores crecimientos, pero que debe basarse en una mayor igualdad en rentas, riqueza y oportunidades, con grados más elevados de solidaridad en el reparto del trabajo y en la distribución entre salarios y beneficios. Una mayor participación de los trabajadores en la gestión de las empresas. Un desarrollo más equitativo y sostenible que se asiente en unas bases sólidas de la economía real y no en el capitalismo de casino.

Tal vez se considere que esto es difícil de conseguir tal como está la relación de fuerzas políticas en el mundo actual, pero para ello es necesario aunar esfuerzos entre los sindicatos, los partidos políticos de izquierda y los movimientos sociales. Además, hay que tener en cuenta que reivindicaciones como la eliminación de los paraísos fiscales que hasta hace poco tiempo era asumida solamente por movimientos sociales tipo ATTAC, y que no era tomada en serio por los dirigentes políticos, ahora se plantea, incluso por los conservadores como es el caso de la canciller alemana, como una manera de reestablecer el orden financiero. También tras los atentados del 11-S se propuso su control. No deja de ser triste que los grandes poderes se propongan acabar con los paraísos fiscales sólo cuando surgen atentados terroristas o catástrofes económicas como la presente.

Todos estos cambios que afectan a la economía mundial y a la Unión Europea son necesarios y deben de plantearse, sobre todo porque en el mundo global en el que vivimos no hay soluciones nacionales ante la crisis. Los sindicatos deben ser conscientes de esto, pues en muchas ocasiones se quedan en reivindicaciones a corto plazo o muy concretas, y sin desdeñar la importancia que estas luchas laborales puedan tener,

“son muchos los problemas para que sigamos actuando como hasta ahora confiando sólo en el mercado y entregados al fetichismo del crecimiento ”

“hace falta llevar a cabo políticas económicas y sociales en la Unión Europea coordinadas y basadas en la solidaridad. De lo contrario, la crisis se agudizará y se provocarán distorsiones en el proceso de integración europea con consecuencias muy negativas para las economías nacionales y para la misma Unión Europea ”

“para ello es necesario aunar esfuerzos entre los sindicatos, los partidos políticos de izquierda y los movimientos sociales ”

“en el mundo global en el que vivimos no hay soluciones nacionales ante la crisis. Los sindicatos deben ser conscientes de esto, pues en muchas ocasiones se quedan en reivindicaciones a corto plazo o muy concretas, y hay que ofrecer una perspectiva más amplia de los problemas que sufre la economía mundial ”

hay que ofrecer una perspectiva más amplia de los problemas que sufre la economía mundial, que influyen en mayor o menor grado en las economías nacionales.

“*las fuerzas de la izquierda y los sindicatos de clase tienen que llevar la iniciativa teórica y práctica para no dejar la salida en manos de los fundamentalistas de mercado*”

Hay que tener en cuenta que las crisis estructurales, como la presente, suelen llevar consigo cambios en el paradigma económico dominante que se materializan en las prácticas concretas de las acciones de los gobiernos. Así fue en la crisis de los treinta del siglo XX, que originó la primacía de la teoría de Keynes, el capitalismo regulado de la posguerra y la expansión y consolidación del estado del bienestar. La crisis de los setenta trajo consigo el triunfo del paradigma neoliberal, y de aquella salida de la crisis padecemos ahora sus efectos.

Se reivindica cada vez con mayor insistencia la vuelta a Keynes. Para ello las fuerzas de la izquierda y los sindicatos de clase tienen que llevar la iniciativa teórica y práctica para no dejar la salida en manos de los fundamentalistas de mercado. El nuevo paradigma tiene que ser el resultado de la unión de fuerzas de los teóricos heterodoxos respecto a las corrientes dominantes de la economía de los últimos tiempos y los movimientos sindicales, sociales y políticos con acciones concretas.

“*otro factor fundamental es la recuperación del crédito, y eso sólo se puede hacer desde la intervención de los poderes públicos en los bancos y cajas de ahorro, y con su nacionalización si la situación lo requiriese*”

La intervención económica tipo keynesiana tiene que tener en cuenta propuestas más modernas, como la igualdad de género, el desarrollo sostenible y el impulso que hay que dar a la educación y la salud pública. Esta intervención debe tener una doble finalidad, por un lado, impulsar la demanda efectiva para evitar que se agrave la situación económica y el deterioro que está sufriendo; por otro lado, debe ser selectiva en la línea mantenida para modificar el modelo económico que nos ha conducido a este desastre. No obstante, también resulta urgente actuar con medidas de corto plazo. Una de ellas requiere el estímulo del gasto público, con mayores niveles de déficit si es necesario, y no cabe duda de que lo vaya a ser pues el sector público es el único acicate que puede reactivar la desanimada actividad privada. Pero otro factor fundamental es la recuperación del crédito, y eso sólo se puede hacer desde la intervención de los poderes públicos en los bancos y cajas de ahorro, y con su nacionalización si la situación lo requiriese. Estamos ante una situación difícil. La crisis golpea como siempre sobre los más vulnerables. Las políticas sociales de protección tienen que servir de colchón para tantos afectados. Pero considere que ya es el momento de denunciar que la crisis no la pueden pagar los de siempre, mientras que los responsables que la han provocado tienen sus beneficios y ahorros a buen resguardo. La crisis provoca muchos damnificados, pero es también una ocasión para cambiar, y eso es lo que tenemos que hacer.

En España el desplome del sector de la construcción en su economía ha hecho que el aumento del paro haya adquirido en nuestro país una dimensión muy superior a la de las otras economías desarrolladas. No obstante, la caída de la actividad económica es igual o menor a la de las otras economías. Estos datos del paro ponen de manifiesto las

debilidades de la economía española y su vulnerabilidad. El peso del sector de la construcción en nuestro Producto Interior Bruto (PIB) es muy superior al de las otras economías avanzadas, nuestra economía además cuenta con unos índices de productividad menores en los diferentes sectores económicos y, en consecuencia, tenemos también un elevado déficit comercial. Nuestra dependencia energética es muy alta, y se continúa con una escasa autonomía tecnológica. Las partidas destinadas a Investigación y Desarrollo siguen siendo inferiores a las que destinan los países más avanzados, de ahí la dependencia tecnológica que se sigue aún padeciendo a pesar de los progresos habidos en la economía española en los últimos tiempos. Y las partidas del turismo siguen siendo fundamentales en la balanza de pagos y como fuente de financiación para nuestra economía. El crecimiento del sector de la construcción es consecuencia de la expansión del turismo, tanto del exterior como del interior, pero también es consecuencia de la mejora del nivel de vida de los españoles, que ha posibilitado mejorar la vivienda principal y adquirir una segunda vivienda a un sector considerable de la población. Si a esto se añade el crecimiento demográfico, la emancipación de los hijos del hogar paterno y la llegada de los emigrantes, se explica esa expansión.

La burbuja inmobiliaria y los beneficios que ha generado son, por tanto, una de las causas de la crisis en nuestro país, que ha venido atrayendo muchas inversiones en el pasado y las ha ido desplazando de otras alternativas. No se ha fomentado la Investigación el Desarrollo y la innovación. Hacen falta empresarios schumpeterianos, esto es, innovadores en métodos de producción, en productos nuevos y en organización empresarial.

A medida que pasan los días cada vez es más claro que hace falta cambiar el modelo de crecimiento, pero esto no se puede hacer a corto plazo, aunque hay que apostar por ello con una visión de futuro, pues si no es así los problemas actuales se volverán a repetir. De momento, lo que hay que hacer necesariamente es mejorar la eficiencia de las empresas e impulsar la productividad, que se puede hacer con ayuda pública y con los conocimientos profesionales existentes.

En una viñeta de Máximo publicada en *ABC* el pasado 9 de febrero, un león del Congreso pregunta: *¿qué hay que hacer para combatir la crisis?* El otro león responde: *si se supiese se haría*. No le falta razón a este extraordinario dibujante y humorista que es Máximo, pues realmente no hay recetas adecuadas para salir de la crisis, y lo que se ha hecho hasta ahora es aplicar medidas paliativas para evitar los efectos más negativos, como el derrumbe del sistema bancario, e impedir que la economía se cayera por un barranco. Lo que, desde luego, no es poco. Pero de ahí a conseguir sanar a las diferentes economías hay un cierto trecho.

Hay que hacer algo más de lo hecho hasta ahora con las políticas de estímulo. Por lo que concierne a la economía española, hay que arre-

“nuestra dependencia energética es muy alta, y se continúa con una escasa autonomía tecnológica. Las partidas destinadas a Investigación y Desarrollo siguen siendo inferiores a las que destinan los países más avanzados”

“hacen falta empresarios schumpeterianos, esto es, innovadores en métodos de producción, en productos nuevos y en organización empresarial”

“no hay recetas adecuadas para salir de la crisis, y lo que se ha hecho hasta ahora es aplicar medidas paliativas para evitar los efectos más negativos, como el derrumbe del sistema bancario, e impedir que la economía se cayera por un barranco”

“por lo que concierne a la economía española, hay que arreglar dos problemas fundamentales e interrelacionados entre sí: la recuperación del crédito y dar salida a la gran cantidad de viviendas nuevas construidas y que no encuentran comprador ”

“seguramente se podían haber destinado recursos públicos y créditos en condiciones ventajosas para ayudar a vender estas viviendas a tantas gentes necesitadas de ellas, sobre todo a los jóvenes ”

“hay otro problema importante que es cómo se piensa sustituir el motor que ha sido la construcción en los años anteriores como generador de empleo y renta, por otros sectores económicos o empresas que desempeñen ese papel ”

glar dos problemas fundamentales e interrelacionados entre sí: la recuperación del crédito y dar salida a la gran cantidad de viviendas nuevas construidas y que no encuentran comprador. La enorme cantidad de viviendas que permanece sin vender afecta negativamente a los resultados de las empresas inmobiliarias. Pero también a los bancos y cajas de ahorro que han ido haciéndose con un considerable patrimonio inmobiliario como consecuencia de los impagados.

Mientras no se resuelva este problema, muy difícil va a ser que los bancos y cajas restituyan el crédito. Los bancos y cajas tienen un lastre en sus balances que supone, entre otras cosas, una obstrucción importante para conseguir que el crédito vuelva a fluir. En realidad, no hemos visto ninguna propuesta del Gobierno, y menos de la ministra de Vivienda, capaz de ir resolviendo este tumor que afecta tan gravemente a la economía española. Seguramente se podían haber destinado recursos públicos y créditos en condiciones ventajosas para ayudar a vender estas viviendas a tantas gentes necesitadas de ellas, sobre todo a los jóvenes.

Hay otro problema importante, más allá del que se puede crear con las crecientes deudas, que es cómo se piensa sustituir el motor que ha sido la construcción en los años anteriores como generador de empleo y renta, por otros sectores económicos o empresas que desempeñen ese papel. Esto hace referencia a la economía real y no sólo a las magnitudes macroeconómicas. En este aspecto, hubiera sido también deseable esperar iniciativas de los ministerios de Industria, Comercio y Turismo y de Ciencia e Innovación. Teniendo en cuenta los puntos fuertes de la economía española y de sus posibilidades reales, que pueden ir más allá de lo que se puede suponer, resulta necesario estimular la investigación e innovación. A partir de un inventario de lo mucho que ya existe en actividad económica de determinadas empresas, y del desarrollo de la investigación, se deberían encontrar fórmulas capaces de impulsar la innovación, que tanta falta nos hace. Una innovación dirigida a aumentar la productividad, que sea sostenible, y con capacidad de ir rompiendo la dependencia tecnológica que sigue sufriendo la economía española.

En todo caso, habría que buscar fórmulas para aprovechar los recursos económicos y técnicos de lo que ha sido hasta ahora el sector de la construcción. Es evidente que aunque se produjera una recuperación económica, ésta será débil y desde luego la construcción no puede volver a ser lo que ha sido hasta el estallido de la crisis. No es que vaya a desaparecer totalmente, pero su ritmo de actividad será mucho menor. Una respuesta es fomentar la rehabilitación de viviendas, pero haciéndolo no sólo como se ha entendido hasta ahora convirtiendo edificios antiguos en nuevos o poniendo ascensores en donde aún no existen, sino en un sentido más amplio. Esto es, mejorando las medidas de seguridad y el acceso de los discapacitados y personas mayores, introduciendo las energías renovables, o mejorando, entre otras cosas, los sistemas de cierre en ventanas y puertas para no des-

aprovechar la energía. Una parte del futuro se encuentra sin lugar a dudas en la rehabilitación. Países europeos desarrollados ya han empezado por este camino.

En suma, hay cosas que se pueden hacer y se deben poner en marcha. Esto requiere la intervención activa del Gobierno, y desde luego se necesita una apuesta firme por la educación e investigación. Si no se hace algo de esto tendremos difícil la salida de la crisis y la recuperación, que se debe sustentar en un modelo más equitativo y sostenible del que hemos vivido en los últimos años.

“se necesita una apuesta firme por la educación e investigación”

PERSPECTIVAS DE LA CRISIS INTERNACIONAL

Enrique Viaña Remis

Catedrático de Economía Aplicada. UCLM

Tras reunirse tres veces en menos de un año para censurar a los paraísos fiscales y las escandalosas retribuciones de los directivos bancarios, sin resultados prácticos hasta la fecha, los líderes mundiales se ufanan de haber acometido la reforma de la «arquitectura financiera internacional». Se puede ser más jactancioso, pero no más iluso. La reforma tendrá que abordar problemas pendientes desde la conferencia de Bretton Woods, en julio de 1944, donde el actual sistema de pagos internacionales se diseñó con vicios ocultos, no remediados por el paso de los años y causantes de la actual crisis. No se escucha al G-20 hablar de esto.

Un sistema de pagos debe evitar desequilibrios crónicos entre sus participantes. El desequilibrio se traduce en déficit exterior del país que importa más que exporta y superávit del que exporta más que importa. El problema aparece cuando el desequilibrio se enquistaba, de manera que el importador neto se acostumbra a vivir por encima de sus posibilidades (porque de esto se trata, en definitiva) y el exportador neto se resigna a acumular saldos acreedores que no puede gastar por falta de bienes y servicios en qué hacerlo.

En 1942, John M. Keynes propuso un plan con arreglo al cual el sistema de pagos obligaría al importador crónico a mejorar su competitividad y al exportador crónico a aumentar su propia demanda de exportaciones. Pero el Tesoro estadounidense veía las cosas de otra manera. Estados Unidos era, en definitiva, candidato a exportador neto tras la guerra, y no le interesó obligarse a corregir sus superávits demandando lo que quizá no tenía previsto. Bretton Woods apostó, en consecuencia, por un sistema asimétrico que pretendía obligar, mediante el Fondo Monetario Internacional – que se ha ganado la inquina de generaciones enteras de opositores al sistema –, al importador pero no al exportador crónico, y que ha terminado por obligar al más débil.

El tiempo pasa, y el superávit de hoy deviene el déficit de mañana. Estados Unidos se convirtió de exportador en importador neto, y con la

“el problema aparece cuando el desequilibrio se enquista, de manera que el importador neto se acostumbra a vivir por encima de sus posibilidades y el exportador neto se resigna a acumular saldos acreedores ”

“*tras lustros de convulsiones monetarias, el mundo terminó resignándose al déficit crónico estadounidense*”

“*lejos de atenuar el desequilibrio global, el euro vino así a agravarlo. Siendo dos las superpotencias económicas que competían por captar el ahorro planetario, se intensificaba el efecto absorción sobre la balanza de pagos del resto del mundo*”

guerra de Vietnam se acostumbró a vivir y guerrear por encima de sus posibilidades (costumbre que no le ha abandonado desde entonces). Tras lustros de convulsiones monetarias, el mundo terminó resignándose al déficit crónico estadounidense.

Las finanzas globales recibieron un gran impulso y, rebautizadas como los mercados, se las reorganizó con vistas a facilitar la inversión de hasta el último dólar. El G-7 nació para coordinar actuaciones en este campo, con vistas a evitar descarrilamientos. El principal logro de ésta y otras instancias de coordinación fue el llamado «acuerdo del Hotel Plaza» (Nueva York, septiembre de 1985), por el que los bancos centrales de Japón y Alemania se comprometían a esterilizar – es decir, a no recanalizar hacia el mercado de divisas – los saldos en dólares que sus economías fueran acumulando; otra cosa habría perjudicado sus exportaciones. Cuanto más consumiera Estados Unidos, mejor, aunque no pudiera ofrecer bienes y servicios en contrapartida, toda vez que el consiguiente aumento de actividad en las “locomotoras” japonesa y germana arrastraría al tren de la economía mundial. El desequilibrio crónico se presentaba así, paradójicamente, como un círculo virtuoso. Pronto se empezó a pagar la factura de tales excesos.

La masiva afluencia de dólares a Japón, conjuntamente con una política del banco central, considerablemente eficiente, de control de la inflación en los precios de consumo, dio origen a sendas *burbujas* bursátil e inmobiliaria. Cuando ambas se pincharon, a comienzos de la década de los noventa, el país entró en una prolongada recesión, de la que a duras penas había salido cuando se inició la actual crisis. El sistema penalizaba al exportador neto, en tanto que – de forma bastante perversa – premiaba al importador neto capaz de ofrecer activos que los mercados encontraran atractivos. Alemania aprendió la lección. Con la moneda común mató dos pájaros de un tiro: se integró en una zona que (gracias a Italia, España, Portugal y Grecia) es importadora neta, al tiempo que ofrecía a los mercados una divisa que competiría favorablemente con el dólar con tal de que su desequilibrio importador fuera menos ostensible que el estadounidense. *Voilà* el milagro del euro.

Lejos de atenuar el desequilibrio global, el euro vino así a agravarlo. Siendo dos las superpotencias económicas que competían por captar el ahorro planetario, se intensificaba el efecto absorción sobre la balanza de pagos del resto del mundo, además de que Japón ya no era suficiente contrapeso. La cháchara posmoderna de la globalización ayudó a ocultar el hecho básico de que el arreglo únicamente funcionaría mientras Occidente pudiera ofrecer al mundo emergente (China, India, Brasil...: proveedores de manufacturas a bajo precio) activos financieros atractivos en sustitución de los bienes y servicios que la tan cacareada “sociedad de la información” nunca sería capaz de ofrecer, por más que los mercados descontaran hasta la náusea los esperados frutos de Internet.

De ahí las sucesivas burbujas especulativas, obra maestra de la ingeniería financiera, que alimentaron los mercados. Inevitablemente, sin embargo, el riesgo de cada emisión era mayor que el de la anterior. La crisis de los activos tóxicos, en el verano de 2007, fue la reacción natural, largamente pospuesta, al absurdo de emisiones cuya rentabilidad, neta de riesgo, había sido de sobra pesada, medida y encontrada insuficiente para justificar la inversión en ellas. Con la corrección, el arreglo se desmoronó como un castillo de naipes.

Se habla de reactivación, pero ¿qué significa? ¿Que los países emergentes volverán a aceptar activos especulativos a cambio de bienes y servicios reales, de forma que todo sea *como antes*? Al comienzo de la crisis, China y los demás países emergentes que acumulaban saldos en dólares y euros sufrieron pérdidas billonarias con estoicismo oriental. Acaso los chinos carecen del gen que protege de la ludopatía, como carecen – según noticias recientes – del que protege de la embriaguez, y sobre ese cálculo parecen proyectar los genios de Wall Street la reapertura del casino global, a cuenta de la cual ya se han embolsado 140 mil millones de dólares en gratificaciones. Si así fuere, habrán vendido su talento a precios de “contabilidad creativa”. Pues China está descubriendo que las pérdidas de capital apenas afectan a su actividad productiva, que aguanta a buen ritmo. Y es que las empresas del coloso asiático sustituyen rápidamente a sus clientes extranjeros por nacionales. En poco tiempo, China dejará de crecer por sus exportaciones para hacerlo por su demanda interior: entra en una fase de crecimiento autosostenido. Con eso cuentan las expectativas de recuperación de las principales economías occidentales. Sin embargo, el pronóstico para los mercados financieros no puede ser más pesimista. Para que su actividad y empleo se recuperen, las economías occidentales deben transformarse de importadoras en exportadoras netas a China, y su ahorro empezar a financiar el crecimiento de ese país, un ahorro que será tanto más necesario a China en cuanto que el suyo se ha evaporado en gran medida con la crisis. El modelo de finanzas globales debe invertirse.

Las dificultades para lograrlo son imponentes. ¿Estará Occidente dispuesto, en aras del empleo, a financiar el desarrollo de China, para convertirla en la primera potencia económica mundial en el transcurso de un par de generaciones? Es una perspectiva geopolítica sobrecogedora. Y lo que no es menos importante, se necesita una nueva arquitectura de pagos que, de una vez por todas, establezca la simetría desechada en 1944. El país con superávit crónico en su balanza de pagos debe obligarse a corregir el desequilibrio demandando bienes y servicios del importador neto (de otra forma, China, que hoy apuesta por la sustitución de importaciones, no ayudará a los demás a salir de la crisis), y el importador neto debe esforzarse a su vez en transmutar una parte mayor de su producción en exportable. Sólo así se devolverá a la economía real el protagonismo secuestrado por los mercados.

“se habla de reactivación, pero ¿qué significa? ¿Que los países emergentes volverán a aceptar activos especulativos a cambio de bienes y servicios reales, de forma que todo sea como antes? ”

“para que su actividad y empleo se recuperen, las economías occidentales deben transformarse de importadoras en exportadoras netas a China, y su ahorro empezar a financiar el crecimiento de ese país ”

“¿Qué hará China?
Es dudoso que se
somete de buen
grado a limitaciones
de su soberanía
económica ”

¿Qué hará China? País extremadamente celoso de su soberanía en asuntos económicos, no en vano sufrió humillantes derrotas a manos de Inglaterra, en la primera mitad del siglo XIX, para forzarle a abrir su mercado al tráfico de opio. Las Guerras del Opio: así es como se conoce ese episodio en que China perdió Hong Kong. Es dudoso que se someta de buen grado a limitaciones de su soberanía económica de las que la comunidad internacional exoneró a Estados Unidos hace sesenta y cinco años.

NUEVO MODELO PRODUCTIVO. REHABILITACIÓN EN CLAVE ENERGÉTICA Y EDIFICACIÓN SOSTENIBLE

Domingo Jiménez Beltrán

Ex director de la Agencia Europea de Medio Ambiente

Joaquín Nieto

Presidente de honor de Sustainlabour

En Julio 2008, escribíamos un artículo, junto a Carlos Hernández Pezzi, entonces Presidente del Consejo Superior de Colegios de Arquitectos de España, a favor de la rehabilitación de edificios para hacer frente a la crisis¹. Dos años después, con un millón y medio de parados más que entonces, medio millón en el sector de la construcción, volvíamos a las mismas páginas² con ocasión de la iniciativa de rehabilitación contemplada en la propuesta del Gobierno “Acuerdo Político para la Recuperación del Crecimiento Económico y Creación de Empleo”. No volvíamos para reivindicar autoría alguna, ni siquiera para preguntar por qué no se había hecho antes, sino para saludar que parece que el proyecto de incluir la rehabilitación entre las prioridades para salir de la crisis se abre camino. Y, sobre todo, para aportar ideas sobre cómo hacerlo, identificando las limitaciones que podrían hacer la propuesta del gobierno inviable y ofreciendo soluciones creativas a uno de los obstáculos más visibles para hacer avanzar un ambicioso programa de rehabilitación: su financiación. Más allá de las ventajas “de coyuntura” nada desdeñables que podría tener el éxito de un programa de rehabilitación, creando cientos de miles de empleos, principalmente en el sector más golpeado por la crisis, interesa también comprender que ese programa apuntaría además hacia una reorientación estratégica a favor de un nuevo modelo productivo, más sostenible.

“uno de los obstáculos más visibles para hacer avanzar un ambicioso programa de rehabilitación: su financiación”

Señalábamos en 2008: “Estamos ante un vendaval económico en el que confluyen factores como la saturación de viviendas de nueva construcción en el mercado inmobiliario y otros de carácter financiero. Tal situación –esperable– ha generado una crisis en el sector de la que las recientes suspensiones de pagos, con sus efectos negativos sobre el empleo, son la manifestación más evidente. El panorama actual es confuso por la incertidumbre sobre las alternativas de salida a la crisis. Estamos al comienzo de legislatura en una coyuntura que no permite vacilaciones ni dilaciones. Las propuestas de solución han de lanzarse ya mismo si no queremos tener un otoño con mayores proble-

“la propuesta del Gobierno necesita modificaciones de calado que la hagan viable y eficaz ”

mas. Toca ahora convertir los problemas en oportunidades, haciendo de la necesidad virtud, proponiendo medidas ágiles para ofrecer soluciones, acometiendo el triple reto de mejorar la habitabilidad y el acceso a la vivienda, inducir la eficiencia energética y crear empleo, que son tres pilares básicos para la reorientación inaplazable del modelo económico español, demasiado dependiente de la construcción de nueva vivienda en un país que tiene más de tres millones de viviendas vacías y otros tantos de ocupación temporal. Existe un consenso generalizado entre los profesionales del sector acerca de que, en una situación como ésta, la rehabilitación, el alquiler y la puesta en valor del parque inmobiliario existente son el mejor camino para afrontar la crisis y construir un espacio social de calidad sin producir despilfarro, contribuyendo a su vez a la generación de empleo y a la lucha efectiva contra el cambio climático. Ese consenso para emprender un programa de rehabilitación masiva parece abarcar a agentes públicos y privados, a gobiernos autonómicos y al gobierno español. Pero falta la decisión de ponerlo en marcha de inmediato.”

Umbral suficiente: 2% al año

“tal modernización hacia la edificación sostenible sería un cambio sustancial de modelo en un sector básico que tiraría de otros, relacionados principalmente con el desarrollo de la eficiencia energética, las energías renovables, las redes inteligentes, nuevos materiales y otra concepción de los bienes y servicios ”

Ahora parece que hay una mayor decisión política. ¿Suficiente? Nos tememos que todavía no. La propuesta del Gobierno necesita modificaciones de calado que la hagan viable y eficaz. No por ello descalificamos la propuesta. A diferencia de quienes señalan que tal iniciativa es “recurrir de nuevo al ladrillo para crear empleo” pensamos que la renovación de los edificios en clave energética, mejorando la habitabilidad y accesibilidad, es por el contrario la puesta en valor del enorme patrimonio construido en un país como el nuestro, que cuenta con mas de 500 viviendas por cada 1.000 habitantes. Tal modernización hacia la edificación sostenible sería un cambio sustancial de modelo en un sector básico que tiraría de otros, relacionados principalmente con el desarrollo de la eficiencia energética, las energías renovables, las redes inteligentes, nuevos materiales y otra concepción de los bienes y servicios. Por ello decimos que la propuesta del Gobierno apunta bien, al destacarla como clave para salir de la crisis creando rápidamente empleo y redimensionando al sector hacia una actividad sostenible. Lo que sucede es que, tal como está formulada, no es viable. No hay estímulo económico suficiente para hacer despegar la demanda: los incentivos fiscales (IVA reducido, deducción del IRPF) no bastan para movilizar a los cientos de miles de particulares y empresas que hacen falta para que tal iniciativa sea viable y genere el empleo suficiente, ni para emprender verdaderos procesos de rehabilitación y no las tradicionales “reformas” parciales de la vivienda.

Para lograr objetivos de cierto alcance –en empleo, eficiencia energética, instalación de renovables, habitabilidad y accesibilidad– se necesita, en primer lugar, pensar en una verdadera rehabilitación y modernización de viviendas, edificios e incluso barrios enteros; y, además, contemplar una cantidad suficiente de actuaciones, capaz de suscitar

interés principal a varios sectores de la economía con el correspondiente efecto de arrastre de actividades e inversiones. Con actuar anualmente sobre el 2% de las viviendas y edificios existentes, lo que implicaría emprender cada año rehabilitaciones en medio millón de viviendas y unos 30.000 edificios industriales o de servicios, sería suficiente. Un plan así resultaría movilizador para todos los sectores implicados: particulares y empresas demandantes, constructoras, arquitectos y profesionales, empresas de servicios energéticos y del sector renovable, entidades financieras... Hay un umbral por debajo del cual la expectativa no es suficiente y un plan puede quedarse en voluntarismo inviable. La actual propuesta del gobierno está por debajo de ese umbral.

Los beneficios esperables de la rehabilitación anual del 2% de las viviendas y edificios comerciales e industriales existentes, para su aislamiento térmico y acústico, la instalación de energías renovables y la mejora de la accesibilidad, son: favorecer el acceso a la vivienda y su habitabilidad, reduciendo las emisiones de CO₂, así como la factura y dependencia energéticas, creando a la vez 360.000 empleos, con los correspondientes ahorros en desempleo e ingresos en cotizaciones sociales.

Un plan de esa envergadura es técnicamente posible –España ha demostrado tener capacidad constructiva para eso y muchísimo más– y económicamente viable, incluso en las actuales circunstancias económicas, cuando menos difíciles para el gasto público y para la inversión privada. La ejecución de un plan de rehabilitación requiere, efectivamente, importantes inversiones públicas y privadas. La inversión pública, que debería subvencionar 1/4 de la inversión, está bien justificada no sólo porque la viabilidad del plan necesita un importante estímulo económico, sin el cual los particulares no decidirán emprender la rehabilitación –de no ser así, ya lo estarán haciendo– sino también porque los resultados del plan comportarán importantes beneficios sociales colectivos: principalmente, la reducción anual de 2 millones de Tm de CO₂ y otros contaminantes, la disminución de la importación de 3 millones de barriles de petróleo cada año –reducciones que se irían acumulando anualmente– y la generación de empleos con la consiguiente mejora del conjunto de la economía y la cohesión social.

Coste Cero

¿Es posible, en las actuales circunstancias presupuestarias, que la inversión pública alcanzara la subvención de 1/4 de los costes para tal plan? Lo es. La recuperación de tal inversión pública sería muy rápida: sólo los ingresos por cotizaciones y de seguridad social de los empleos creados más la correspondiente disminución de los gastos de desempleo superarían el gasto, a lo que habría que añadir otros ingresos derivados del conjunto de la actividad económica que tal plan dinamizaría.

“los resultados del plan comportarán importantes beneficios sociales colectivos: principalmente, la reducción anual de 2 millones de Tm de CO₂ y otros contaminantes, la disminución de la importación de 3 millones de barriles de petróleo cada año y la generación de empleos con la consiguiente mejora del conjunto de la economía y la cohesión social ”

“la recuperación de tal inversión pública sería muy rápida: sólo los ingresos por cotizaciones y de seguridad social de los empleos creados más la correspondiente disminución de los gastos de desempleo superarían el gasto ”

“mejorar la habitabilidad, la accesibilidad, la eficiencia energética y la implantación de las energías renovables, creando empleo, es un primer paso para producir un cambio real en las políticas urbanas ”

¿Y los particulares o las empresas que decidieran emprender la rehabilitación: podrían permitirse desembolsar el coste de los 3/4 restantes? Podrían. Es más: tendrían posibilidades de hacerlo a “coste cero” dado que tanto la eficiencia energética como la instalación de renovables podrían suponer unos ahorros y unos ingresos energéticos suficientes para financiar la inversión en el plazo de unos diez años. Sólo haría falta favorecer la correspondiente interconexión entre constructoras, empresas de servicios energéticos y entidades financieras para articular la propuesta financiera más viable a los propietarios.

Edificación sostenible y modelo productivo

Mejorar la habitabilidad, la accesibilidad, la eficiencia energética y la implantación de las energías renovables, creando empleo, es un primer paso para producir un cambio real en las políticas urbanas, con medidas innovadoras. Nuestra opinión, que coincide con amplios sectores sociales, sindicales y empresariales, para encontrar una rápida salida de la crisis, pero con diferente modelo de desarrollo, más sostenible y con mayor calidad de vida para la mayoría.

“el cambio hacia la edificación sostenible es una oportunidad para que el sector de la construcción pueda ser un sector de futuro ”

Es más: el cambio de modelo productivo y de consumo, hacia la edificación sostenible es una oportunidad para que el sector de la construcción pueda ser un sector de futuro. Aquí hablamos de rehabilitación de parque existente –que debe ser la prioridad, dado lo desproporcionado del mismo y su bajísima calidad y eficiencia energética– pero la edificación sostenible implica también llevar la sostenibilidad a los edificios de nueva construcción que, hay ya, podrían ser autosuficientes energéticamente y neutrales en emisiones de carbono. No hay impedimentos técnicos ni económicos: la tecnología existe y los ‘sobre-costes’ que oscilan en torno al 15% no sólo tienen una rápida amortización –vía ahorros energéticos y producción de energía con la instalación de renovables– sino que pueden convertirse en beneficios en pocos años. Este cambio de paradigma del modelo constructivo, que se complementaría con la extensión de las “smart grids” o redes energéticas inteligentes, implica además un desarrollo extraordinario de nuevos conocimientos constructivos, energéticos y de materiales y un empuje a la innovación, de valor incalculable. Este proceso se impondrá, tarde o temprano, en Europa y en el resto del mundo. Quienes antes aprendan y apliquen los nuevos conocimientos y tecnologías de edificación sostenible –tanto en edificios a rehabilitar como en los de nueva construcción– estarán en condiciones de liderar los procesos de cambio y disfrutar de sus beneficios y habrán contribuido a aportar un mayor bienestar a la ciudadanía y un modelo sostenible de desarrollo.

En este sentido el objetivo debería ser el de rehabilitar anualmente el 2% del parque construido, 500.000 viviendas y 30.000 edificios, para hacerlos más habitables, con mejoras en el comportamiento térmico de su envolvente e instalación de energías renovables, mejoras en la accesibilidad, reducción de la dependencia y factura energéticas así

como las emisiones de CO₂, y crear 360.000 empleos año en la construcción que absorban el desempleo como consecuencia de la caída de la vivienda de nueva construcción³.

Todo tipo de edificios, especialmente los que constituyen tejido urbano, tanto viviendas como equipamientos complementarios (guarderías, colegios, centros de salud, deportivos...) así como industriales o de servicios (hostelería, comercial, oficinas...). Dentro del primer tipo, dirigido a Comunidades de Propietarios, y de los segundos a todo tipo de empresas y administraciones públicas.

Con atención especial a edificios de cascos históricos de las ciudades que precisan normalmente de una rehabilitación más estructural, y a las viviendas construidas en las cuatro últimas décadas, que requieren mejorar, en general, el aislamiento térmico de la envolvente y las instalaciones, así como los servicios comunitarios de cercanía de manera que se reduzca la movilidad motorizada.

En España existen alrededor de 25 millones de viviendas y 1.500.000 edificios industriales o de servicios. Las actuaciones de rehabilitación anuales se realizarían sobre 500.000 viviendas y sobre 30.000 edificios del sector terciario o industrial.

Estas actuaciones deben entrar en el concepto integral de ecobarrios, evaluarse ambientalmente y certificarse por parte de la administración.

Mejora del comportamiento térmico y acústico de la envolvente de las edificaciones

Se trata de adecuar las edificaciones existentes a los parámetros de eficiencia energética exigibles según lo establecido por el Código Técnico de la Edificación (CTE) y en el Real Decreto 47/2007 por el que se aprueba el procedimiento básico para la certificación de eficiencia energética de edificios de nueva construcción, en la medida en que pueda ser aplicable y hasta que se apruebe una normativa más específica.

Estas actuaciones sobre la envolvente alargan la vida útil de las edificaciones, eliminando el impacto ambiental y las emisiones derivadas de la sustitución de las edificaciones. Por otro lado, mejoran directamente en la calidad de vida y la economía de los usuarios ya que reducen directamente el consumo de energía para climatización.

Los requerimientos técnicos que deberían introducirse en las actuaciones de rehabilitación deben ir dirigidos a conseguir los niveles de confort climático y ambiental, utilizando los menores recursos energéticos externos posibles e incorporando criterios de sostenibilidad en los materiales a emplear y en la gestión de las obras.

- Incorporación de materiales aislantes térmicos en fachadas exteriores, patios, cubiertas o suelos, para cumplir al menos las exigencias del CTE.

“estas actuaciones deben entrar en el concepto integral de ecobarrios, evaluarse ambientalmente y certificarse por parte de la administración ”

“las actuaciones de rehabilitación deben ir dirigidos a conseguir los niveles de confort climático y ambiental, utilizando los menores recursos energéticos externos posibles e incorporando criterios de sostenibilidad en los materiales a emplear y en la gestión de las obras ”

“fomentar que el sector de la construcción incorpore en sus procesos la lógica de la sostenibilidad y la calidad como valor añadido y principio de prevención ”

- Sustitución de ventanas antiguas por ventanas con doble acristalamiento o doble ventana, con sistemas específicos para cada orientación.
- Cuando sea necesario colocación de toldos, persianas u otros elementos de protección solar.
- Cuando sea necesario, mejorar los sistemas de captación solar pasiva mediante aperturas de huecos a orientaciones favorables, colocación de elementos tipo invernaderos, sistemas de captación cenital en cubierta (lucernarios, ventanales, etc.)...
- Complementar estos elementos de captación con medidas de permitan una mayor acumulación de la radiación solar mediante el empleo de materiales o elementos de alta inercia térmica en suelos, muros, o tabiques.
- En centros históricos, recuperar sistemas tradicionales de climatización pasiva por manzanas y calles.
- Actuaciones que permitan la ventilación natural cruzada de las estancias: incorporación carpintería interior con elementos abatibles, ventilación forzada natural mediante chimeneas solares.
- Adaptación de la distribución de usos en los edificios en función del comportamiento térmico de los espacios.
- Recuperación de los patios interiores como elemento bioclimático y cuando sea necesario, empleo de vegetación como elemento de protección solar y refrigeración natural.
- Cuando sea posible, incorporación de cubiertas ecológica para mejora de comportamiento térmico tanto del edificio como del entorno próximo.
- Uso eficiente del arbolado y la vegetación exterior como regulador natural.

Incorporación de la cultura de la sostenibilidad en el proceso de la rehabilitación de edificios

Se trataría de fomentar que el sector de la construcción incorpore en sus procesos la lógica de la sostenibilidad y la calidad como valor añadido y principio de prevención usando preferentemente técnicas blandas frente a tecnologías de obra nueva. Algunas de estas acciones serían:

- Introducción de materiales ecológicos en obras de rehabilitación (tuberías, suelos, pinturas, revocos, mortero...)
- Elementos prefabricados, fácilmente reversibles (en especial en edificios de usos rotacionales y terciarios).

- Instalaciones registrables (cambiables) de fácil accesibilidad para su readaptación o demolición.
- Mejora de las técnicas de desconstrucción de los edificios para la recuperación de materiales y elementos
- Recuperación de técnicas y sistemas constructivos tradicionales (revocos, fábricas,.....) para los centros históricos.

Mejora de la eficiencia energética de las instalaciones

Por un lado, se trataría de mejorar los sistemas existentes para cumplir las exigencias del Reglamento de Instalaciones Térmicas de Edificios (RITE) y del CTE, y por otro incorporar sistemas innovadores de alta eficiencia energética y redes inteligentes.

- Introducción de energías renovables: solar térmica, biomasa, eólica, solar fotovoltaica para electricidad.
- Empleo de aparatos de bajo consumo de agua (grifería y electrodomésticos).
- Eficiencia energética en el uso de grifería y electrodomésticos que utilicen agua caliente sanitaria: grifería de apertura en frío, termostática, temporizada, etc.
- Cuando sea viable incorporación de depósitos de recogida de aguas pluviales para su posterior uso en riego, inodoros y limpieza.
- Eficiencia energética en los sistemas de iluminación, lámparas de bajo consumo, etc
- Incorporación domótica para optimizar el uso de los espacios, especialmente en edificios de uso público, e instalación y uso de redes inteligentes.
- Sustitución de calefacciones individuales por calderas centralizadas con control individualizado.
- Empleo de calderas de baja temperatura y/o de condensación.
- Sustitución de sistemas de calefacción convencional por emisores de calor de baja temperatura.

Mejora de la accesibilidad

Se trata de medidas que mejoren la habitabilidad de los edificios y su relación con el espacio público. Algunas de éstas serían:

- Incorporación de ascensores de bajo consumo en los edificios.

“por un lado, se trataría de mejorar los sistemas existentes y por otro incorporar sistemas innovadores de alta eficiencia energética y redes inteligentes ”

“mejora de la accesibilidad la habitabilidad de los edificios y su relación con el espacio público ”

- Supresión de barreras e incorporación o mejora de accesos.
- Mejora de las condiciones de iluminación de las zonas comunes.
- Recorridos accesibles desde los espacios públicos y en conexión con las redes urbanas de transporte público.

En España hay unos 25 millones de viviendas y 1.500.000 edificios industriales y de servicios. Una media razonable de coste por edificio son 300.000 euros⁴. La actuación sobre el 2% de los edificios de viviendas (30.000: 16 viviendas por edificio para medio millón de viviendas) e industriales y de servicios⁵ (30.000) requeriría una inversión⁶ de unos 18.000 millones de euros, de los que una cuarta parte, 4.500 millones de euros, serían aportados públicamente y el resto por los particulares.

“la financiación del plan hay que considerarla una inversión, más que un coste, que tiene importantes vías de recuperación tanto para el sector público como para los particulares y empresas ”

Los 4.500 millones de euros de financiación pública podrían ejecutarse a través de diversas vías complementarias: deducciones del IRPF y disminución del IVA, aportación vía ICO de una parte de los intereses, así como subvenciones directas por parte de las diversas administraciones, central, autonómica y local. Los destinatarios de las subvenciones y ayudas serían propietarios de viviendas, comunidades de propietarios y empresas.

Administraciones implicadas

Ministerio de Vivienda, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, Ministerio de Economía y Hacienda, Ministerio de Trabajo y Emigración, Ministerio de Administraciones Públicas; Comunidades Autónomas; FEMP y administraciones locales.

Gestión de las ayudas a realizar por las Comunidades Autónomas, así como el control de la ejecución de los proyectos y de las empresas que ejecuten aquellos, vigilando que se cumplan los parámetros y requerimientos correspondientes según los instrumentos de certificación apropiados.

Coste cero: recuperación de la inversión pública y privada

La financiación del plan hay que considerarla una inversión, más que un coste, que tiene importantes vías de recuperación tanto para el sector público como para los particulares y empresas.

RECUPERACIÓN DE LA INVERSIÓN PÚBLICA: la recuperación de la inversión pública está garantizada y sería rápida: sólo la reducción de los costes de las prestaciones por desempleo y el aumento de los ingresos por cotizaciones sociales sumaría unos ingresos superiores a la inversión pública realizada, a lo que hay que añadir el IVA y otros ingresos derivados de la actividad económica indirecta dinamizada por el plan.

“COSTE CERO” PARA LOS PARTICULARES Y EMPRESAS. Una de las principales novedades que aportaría un plan estas características es la posibilidad de que la inversión privada se haga en lo que se conoce como ‘coste cero’ porque sea una inversión financiada a cuenta de la disminución de la factura energética de las viviendas y edificios por las medidas de aislamiento, ahorro y eficiencia, la instalación de renovables y de redes inteligentes. El período de retorno de la totalidad de la inversión realizada sería de alrededor de 10 años, después de los cuales la totalidad de los ahorros energéticos e ingresos por renovables irían a los particulares y empresas que hubieran realizado la rehabilitación en sus viviendas y edificios.

La puesta en marcha de un programa “coste cero” requeriría la apropiada conexión entre empresas constructoras, empresas de servicios energéticos y entidades financieras, todas ellas podrían tener intereses en participar en los aspectos financieros del programa.

“la puesta en marcha de un programa “coste cero” requeriría la apropiada conexión entre empresas constructoras, empresas de servicios energéticos y entidades financieras, todas ellas podrían tener intereses en participar en los aspectos financieros del programa ”

Creación de Empleo y Formación laboral

La estimación de puestos de trabajo directos que se crearían para cada año suma una media de 360.000 puestos de trabajo/año. Hay que hacer notar que los ratios de empleo/capital invertido son muy superiores en rehabilitación respecto de nueva construcción y sobre todo respecto de obra pública⁷.

También hay que tener en cuenta que la rehabilitación propuesta, con actuaciones principalmente en aislamiento térmico e instalación de renovables, es generadora de empleo no sólo en el sector de la construcción, sino que tiene un arrastre de actividades y empleo⁸ en otros sectores económicos, principalmente en vidrio y materiales de aislamiento, energías renovables, componentes de las redes inteligentes... todas ellas de tecnologías con futuro orientadas hacia el desarrollo sostenible

“hay que tener en cuenta que la rehabilitación propuesta, es generadora de empleo no sólo en el sector de la construcción, sino que tiene un arrastre de actividades y empleo en otros sectores económicos ”

Todo ello requiere una atención particular a la formación y adaptación profesional de los trabajadores del sector, dotándoles, en diferentes grados y niveles profesionales, de la formación necesaria en aspectos como sistemas de aislamiento, materiales, instalación y mantenimiento de energía solar térmica y fotovoltaica, biomasa o gestión de residuos de construcción y demolición, así como su posible reutilización, que son muy importantes en las obras de rehabilitación. Estas acciones formativas se podrían ir desarrollando con los trabajadores del sector en situación de desempleo por la caída de la actividad en nueva edificación, a través de cursos específicos impartidos por las entidades especializadas del sector y de las Comunidades Autónomas.

“todo ello requiere una atención particular a la formación y adaptación profesional de los trabajadores del sector ”

Beneficios esperados: sociales, ambientales y económicos

- Mejora de las condiciones de habitabilidad en las viviendas y de salud en los centros de trabajo.

“creación de empleo:
360.000 puestos de
trabajo/año directos
y otros indirectos a
cuantificar,
absorbiendo parte
del desempleo ”

- Revitalización y recuperación del tejido urbano consolidado.
- Mejora de la accesibilidad para las personas con discapacidades.
- Reducción de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero: 2 millones de toneladas de CO₂eq por año que se irían acumulando año tras año⁹. El coste ahorrado de tales emisiones sería de 40 millones de euros año¹⁰ que se irían acumulando año tras año¹¹.
- Reducción de la dependencia energética de España. El ahorro, en consumo de petróleo, sería de 3 millones de barriles de crudo al año, que también se irían acumulando año tras año lo que equivale a 190 Millones de euros año¹².
- Disminución de la factura energética de los usuarios, empresas y administraciones, lo que además contribuiría a cofinanciar la inversión realizada.
- Instalación de energías renovables, lo que también contribuiría a cofinanciar la inversión realizada.
- Desarrollo de la investigación, desarrollo y principalmente la innovación en materia de edificación, nuevos materiales y energías renovables, dando un impulso al desarrollo de las redes inteligentes.
- Creación y desarrollo de Empresas de Servicios Energéticos como una parte esencial del nuevo tejido empresarial para avanzar hacia un modelo productivo más sostenible
- Creación de empleo: 360.000 puestos de trabajo/año directos y otros indirectos a cuantificar, absorbiendo parte del desempleo.
- Disminución de los gastos en desempleo vía empleos directos: 3.500 Millones de euros/año más otros a cuantificar vía empleos indirectos. Lo que contribuiría a la recuperación de la inversión pública realizada.
- Aumento de los ingresos públicos por cotizaciones sociales y Seguridad Social de los empleos directos: 3.900 Millones de euros/año, más otros a cuantificar por los empleos indirectos. Aumento de los ingresos públicos por el IVA y otros derivados del arrastre de la actividad económica. Lo que contribuiría a la recuperación de la inversión pública realizada.

Notas

1 Carlos Hernández Pezzi, Domingo Jiménez Beltrán y Joaquín Nieto. Frente a la crisis, rehabilitar. *PÚBLICO*. 25 de julio de 2008.

2 Carlos Hernández Pezzi, Domingo Jiménez Beltrán y Joaquín Nieto. Renovar, y con renovables. *PÚBLICO*. 6 de marzo de 2010.

- 3 La rehabilitación de infraestructuras (viarias, de conducción y depuración de aguas, etc.) requeriría un plan propio.
- 4 El desarrollo de un plan concreto requeriría la correspondiente precisión de las cifras, tanto de edificios contemplados en la actuación como de los costes por edificio, pero el resultado no se alejaría mucho de la propuesta que realizamos, que no deja de ser un ejercicio ilustrativo de las oportunidades existentes.
- 5 De los que entre una tercera y una cuarta parte iría a la instalación de energías renovables en la cubierta: solar térmica para agua caliente y fotovoltaica para generación de electricidad.
- 6 La rehabilitación de los edificios propios por parte de las Administraciones públicas, que en el caso de la Administración General de Estado, cuenta con un programa propio, requiere de un enfoque específico de financiación de la inversión así como de la recuperación de la misma.
- 7 En la parte constructiva de la rehabilitación el coste laboral (coste salarial bruto+otros costes sociales que asume la empresa) representa alrededor del 70%. El coste laboral medio en el sector de la construcción es de 33.558 euros año.
- 8 El empleo indirecto generado y el que ayudaría a mantener en esos otros sectores sería considerable, aunque su cuantificación requeriría de análisis más específico.
- 9 En el período 2011-2020 las emisiones toneladas de CO₂ acumuladas reducidas sumarían 110 millones y el año 2020 se reducirían 20 millones de toneladas, aproximadamente el 5% de las emisiones españolas actuales.
- 10 A 20 euros la Tm de CO₂eq.
- 11 Suponiendo un precio estable de la Tm CO₂eq , en el período 2011-2020 el ahorro acumulado sería de 2.200 Millones de euros y en 2020 alcanzaría los 400 millones de euros. Aunque el precio del CO₂eq muy probablemente sea mucho mayor.
- 12 Al precio actual del barril de crudo, marzo 2010. El ahorro acumulado a lo largo del período 2011-2020 sería de 165 millones de barriles y en 2020 sería de 30 millones de barriles. El ahorro económico acumulado en el período sería de 10.500 millones de euros y en el año 2020 de 1.900 millones de euros. El precio del barril tenderá a subir considerablemente en estos años por lo que los ahorros serán también mucho mayores.

APUNTES SOBRE EL COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA SUMERGIDA EN LA CRISIS

Reyes de Blas Gómez

Economista. Coordinadora del Área Sectorial de la Dirección de Estudios.

Consejo Económico y Social

El fenómeno de la economía y el empleo no estructurados o informales tiene un gran arraigo en las economías mediterráneas, entre ellas la española, derivado del muy pequeño tamaño medio de las empresas, aunque también –por supuesto- de cierta debilidad en las disposiciones regulatorias de los mercados y de la prevalencia de un cierto modo de ver las cosas, de cierta “cultura” hacia lo público y las normas.

Este concepto¹ hace referencia, con límites difusos, a realidades muy variadas. En su ámbito pueden recogerse desde actividades tradicionales de tipo familiar, de autoproducción de bienes y servicios donde un excedente marginal se ofrece en el mercado o se presta de forma más o menos desinteresada a terceros, cerca del límite de lo que en ocasiones se denominan trabajos de buena vecindad, hasta actividades claramente encuadrables en lo que habitualmente se conoce como economía y empleo sumergidos o irregulares.

Tampoco hay una definición única de economía sumergida o irregular, que a su vez hace referencia a un conjunto heterogéneo de situaciones. No obstante, suele entenderse que dentro de este ámbito se encuadran actividades de producción de bienes y servicios para el mercado que son en sí mismas legales pero en las que se elude el cumplimiento de alguna norma con contenido económico, como por ejemplo el pago de algún impuesto o el alta de algún trabajador en el sistema de seguridad social. Se excluyen así las actividades ilegales, como el tráfico de drogas, y también otras que –como la prostitución en el caso español- no son estrictamente ilegales pero tampoco tienen posibilidad clara de acogerse a algún estatuto jurídico que permita el pago de impuestos o el encuadramiento laboral y la cotización de las personas concernidas².

Desde un enfoque macroeconómico, parece que el sector no estructurado o informal de la economía puede jugar un papel importante en la generación de tejido productivo dinámico, del que cabría espe-

“tampoco hay una definición única de economía sumergida o irregular, suele entenderse que se encuadran actividades de producción de bienes y servicios para el mercado que son en sí mismas legales pero en las que se elude el cumplimiento de alguna norma con contenido económico ”

“desde un enfoque macroeconómico, el sector no estructurado o informal de la economía puede jugar un papel importante en la generación de tejido productivo dinámico ”

rar, con su consolidación en el mercado, su paulatino afloramiento. Pero no así la economía sumergida en sentido estricto, cuya ocultación tiene un sentido de elusión de costes que supone no sólo conculcar en su caso los derechos de los trabajadores, sino también vulnerar la libre competencia, obstaculizando la inversión y frenando el desarrollo económico.

La cuestión no es en absoluto nueva. De hecho, la economía sumergida viene siendo un elemento habitual en los debates sobre la situación económica y laboral en España desde los años ochenta del pasado siglo³ casi en cualquier momento del ciclo económico. Y ello probablemente tanto por la percepción social de su extensión⁴ como en la observación de un mayor desempleo como rasgo característico de España frente a las principales economías europeas. Pero es evidente que en la actualidad ha recobrado interés y relevancia en los debates sobre la extensión y gravedad de la crisis (y también, de nuevo, en las percepciones sobre estos aspectos). El argumento es simple: al calor de la crisis habría aumentado la economía sumergida, como medio de mantener la actividad reduciendo costes –por un lado- y como medio de completar ingresos por prestaciones o subsidios de desempleo –por otro. Así, estrictamente hablando ni la crisis sería tan aguda ni el paro sería tan elevado como muestran las cifras oficiales.

“la cuestión no es en absoluto nueva. De hecho, la economía sumergida viene siendo un elemento habitual en los debates sobre la situación económica y laboral en España desde los años ochenta del pasado siglo ”

¿Sostienen los datos disponibles este argumento?. No es una pregunta fácil de responder, pero es quizá la más relevante, por varios motivos. En primer lugar, por la concurrencia de circunstancias poco conocidas capaces de distorsionar la percepción de la irregularidad, como los casos en que no existe obligación de tributar por IVA o se trata de una regulación especial de éste, o como los umbrales de actividad donde se inicia la obligación de cotizar⁵. Esta percepción distorsionada puede inducir a considerar la irregularidad como habitual y propiciar su ascenso (“si todos lo hacen, por qué yo no”). En segundo lugar, porque un aumento indiscutible de la economía sumergida por la crisis indicaría que la estrategia de inmersión resulta existosa, lo cual vendría a dar la razón a quienes proponen una fuerte reducción de los costes de producción como la principal línea de actuación para salir de la crisis. Costes que son en primer término laborales -cotizaciones sociales- pero también fiscales –impuestos- y adicionalmente derivados de cumplir obligaciones y requisitos establecidos para las actividades económicas, como son los ambientales o los de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Y cuya reducción para las empresa implica, por otro lado, la necesidad de asumirlos por la sociedad, bien de forma individual, asumiendo más riesgos en caso de enfermedad, pérdida de empleo, etc..., bien de forma colectiva a través de una redistribución del gasto público para suplir el menor gasto privado en determinados conceptos.

Volviendo a la pregunta, resulta evidente la dificultad de medir un fenómeno que por su propia naturaleza no está a la vista, y sobre el cual caben múltiples criterios para fijar su contenido y sus límites. De hecho,

en los estudios para determinar su importancia cuantitativa lo que hay es, habitualmente, bandas u horquillas de estimación, que han de interpretarse como aproximaciones y que varían en función tanto de la definición adoptada como de los métodos de estimación que se hayan seguido, que en la práctica suelen ser del tipo denominado monetario.

Métodos para estimar la economía sumergida

<p>Directos: Encuestas específicas a la población e inspecciones tributarias sobre una muestra de contribuyentes.</p> <p>Ventajas: amplia información sobre la ocultación; resultados independientes de la cobertura del fenómeno por estadísticas generales.</p> <p>Inconvenientes: dificultad de establecer el marco poblacional adecuado para el muestreo o para elevar al total los resultados de la inspección; dificultad para lograr que el entrevistado coopere; coste muy elevado de realización e incertidumbre sobre el resultado (subestimación).</p>
<p>Indirectos: Inferencia a partir del análisis de datos macroeconómicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monetarios: Análisis de magnitudes monetarias. Idea general de partida: los aumentos de la demanda de dinero o la proporción entre efectivo y otras formas monetarias responden en cierta parte a aumentos en el volumen de economía irregular. Varios subtipos según supuestos de partida utilizados o variables incluidas en la estimación. <p>Ventajas: facilidad de cálculo; bajo coste relativo de adquisición de la información; posibilidad de efectuar comparaciones.</p> <p>Inconvenientes: En función del subtipo, pero dos principales constantes, uno técnico (año base sin economía sumergida) y otro conceptual (no se puede distinguir la parte sumergida <i>strictu sensu</i> de la delictiva) que conducen a sobreestimación del fenómeno.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • No monetarios. A partir de otras fuentes, varios tipos según supuestos y variables de partida, los más usados los de consumo de electricidad y los fiscales. Los más relevantes son los fiscales, a partir de estadísticas de tal origen y su diferencia con otras fuentes. La más utilizada es el método comparativo entre el monto de las transacciones realizadas y la recaudación por IVA (con diversos ajustes técnicos para separar el impuesto y su base por tipos impositivos). <p>Ventajas: facilidad de cálculo; bajo coste relativo de adquisición de la información; posibilidad de efectuar comparaciones.</p> <p>Inconvenientes: ámbito limitado de la estimación (sólo estiman fraude en la figura concreta en la que se basan); posibilidad de solapamientos.</p>

“los aumentos de la demanda de dinero o la proporción entre efectivo y otras formas monetarias responden en cierta parte a aumentos en el volumen de economía irregular”

Fuente: Elaboración propia a partir de: *La economía sumergida en relación a la Quinta recomendación del Pacto de Toledo*. Informe CES 2/1999 (Consejo Económico y Social de España, 1999); págs. 35-39

Un repaso al grueso de tales estudios muestra que las estimaciones sobre el tamaño de la economía sumergida en España en la primera parte de ese periodo más reciente proceden básicamente de trabajos realizados con métodos monetarios para varios países de la OCDE, recopilados en un estudio con datos para el periodo 1970-1990 y 1994⁶. Éste se vio complementado posteriormente con estudios por países⁷ que se fueron recogiendo a su vez en diversos documentos (en una suerte de referencia circular poco clara) de la Comisión Europea⁸ y de la OCDE que en numerosas ocasiones aparecen en informes y estudios como fuente primaria de datos sobre este fenómeno cuando realmente no lo son.

Además de lo anterior, otro informe más reciente, recogido en un documento del FMI del año 2000, donde se combinan datos de otros estudios pero también estimaciones propias, permite obtener información para España referida al año 1998. El resultado de todo ello ofrece una horquilla de resultados de economía sumergida de entre el 17 y el 23 por 100 del PIB en la de década de 1990.

Con posterioridad a esos años, hay trabajos con estimaciones igualmente basadas en métodos monetarios (de los mismos autores), en el último de los cuales (de abril de 2009) se puede extraer una serie completa para el periodo 2003-2007, datos sobre varios años anteriores y una primera proyección de datos sobre 2008 y 2009. El resultado es una senda ligeramente decreciente hasta 2007, que sitúa la economía sumergida entre el 22,2 por 100 en 2003 y el 19,3 por 100 en ese último año; en 2008 y 2009 las proyecciones serían al alza, aunque en diferencias de muy poca entidad, con un 19,5 por 100 en 2009.

TAMAÑO DE LA SUMERGIDA EN ESPAÑA Y LA OCDE, 1989-2009
(PORCENTAJES DEL PIB FORMAL)

Periodo	ESPAÑA	OCDE media 21*
1989/90	16,1	12,7
1994/95	22,4	16,2
1997/98	23,1	16,8
1999/00	22,7	16,8
2001/02	22,5	16,7
2003	22,2	16,5
2004	21,9	16,1
2005	21,3	15,6
2006	20,2	14,5
2007	19,3	13,9
2008 ^a	18,7	13,3
2009 ^o	19,5	13,8

^a Estimación

^o Proyección

* Los 21 países más desarrollados de la OCDE: UE15, Australia, Canadá, Nueva Zelanda, Noruega, Suiza, USA, Japón.

Fuente: F. Schneider, *La influencia de la crisis económica mundial en la economía sumergida en Alemania: un repunte*. Documento de Trabajo, Universidad Johannes Kepler de Linz, 2009.

Y poco más, porque no sólo son diferencias pequeñas, sino que igualmente es preciso recordar que los resultados de 2008 y 2009 son proyecciones realizadas en marzo de 2009 de modo que aún es pronto para asegurar con ellos tendencias en la crisis, aunque sí podría haber un repunte en 2009.

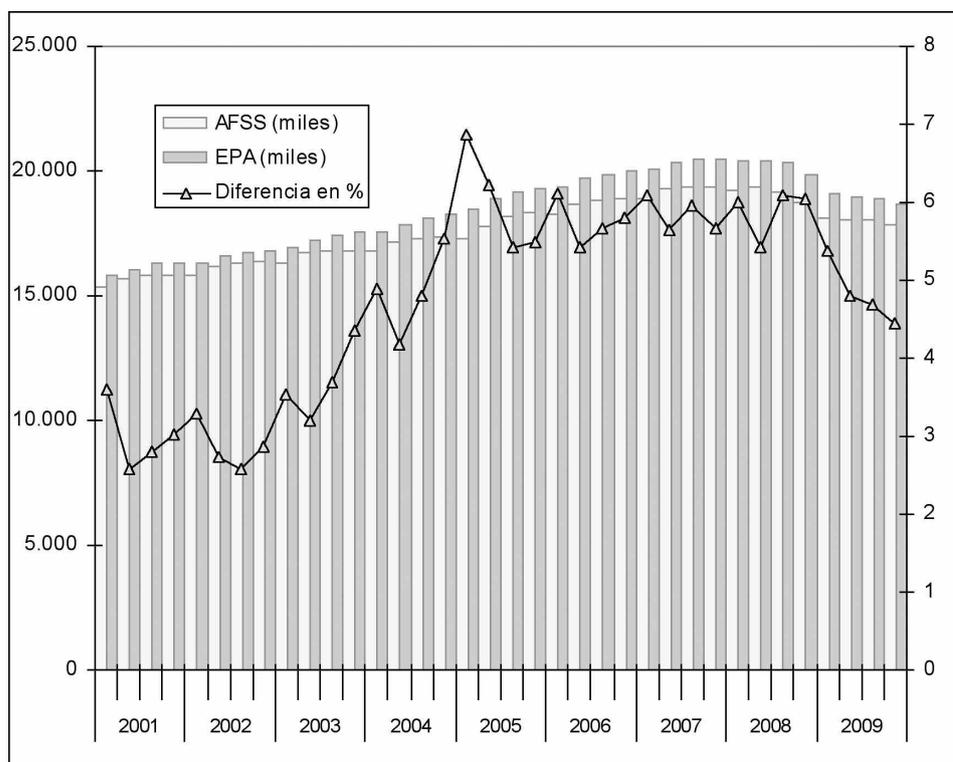
Es posible que la ocultación haya crecido en los últimos años. Así parecen indicarlo estimaciones¹⁰, que arrojan un importante aumento en la elusión del IVA en el periodo 1995-2008 y en el primer semestre de 2009, de manera tal que la economía sumergida habría crecido en ese periodo, con un peso sobre el PIB en 2008 en torno a 12 puntos porcentuales mayor que en 1995. Pero hay poca evidencia sobre el resultado en la crisis.

Por tal razón, atendiendo a nuestra pregunta central, es interesante acudir de manera complementaria a estimaciones a partir del empleo no declarado que, a su vez, se obtiene básicamente calculando las diferencias entre las cifras de población activa y empleo obtenidas de distintas fuentes¹¹. Con independencia de otros problemas y de que tales diferencias no se pueden extraer inmediatamente de la comparación entre las grandes fuentes sobre el mercado de trabajo español¹², este es un método sencillo que permite contemplar plazos largos (pues las fuentes ofrecen información periódica comparable a lo largo de un buen número de decenios) capaces de aproximar si no niveles sí tendencias.

Más en concreto la aproximación consiste en calcular la diferencia entre empleo en la Encuesta de Población Activa y afiliación en alta a la Seguridad Social. La observación de éstos muestra, hasta 2009, un resultado sorprendente si se asume cierto aumento de la economía sumergida en la crisis. La diferencia EPA-Afiliación, que había crecido con fuerza entre 2001 y 2004 (en coincidencia, entre otros factores, con el aumento de la inmigración laboral) y se había mantenido de manera más o menos estable desde entonces, descontando la regularización extraordinaria en 2005, parece arrojar un descenso claro en 2009.

DIFERENCIA BRUTA EPA-AFILIACION, 2001-2009

(MILES DE PERSONAS, TRIMESTRES EPA Y AFILIACIÓN MEDIA. DIFERENCIA BRUTA EN PORCENTAJE)



“la fuerza de la caída del empleo a raíz de la crisis en el sector de la construcción donde probablemente residía una porción importante del empleo irregular haya impulsado un saldo negativo para este tipo de empleo ”

Fuentes: INE, Encuesta de Población Activa; Seguridad Social, Estadísticas de Afiliación.

Lo más inmediato, y lo más sensato, es pensar que la fuerza de la caída del empleo a raíz de la crisis en el sector de la construcción (o mejor, en todas las actividades que componen la promoción privada de vivienda), donde probablemente residía una porción importante del empleo irregular haya impulsado un saldo negativo para este tipo de empleo. Es decir, que la diferencia sería menor por el descenso en la construcción, incluso aunque la crisis hubiera impulsado una mayor irregularidad en otros sectores y actividades.

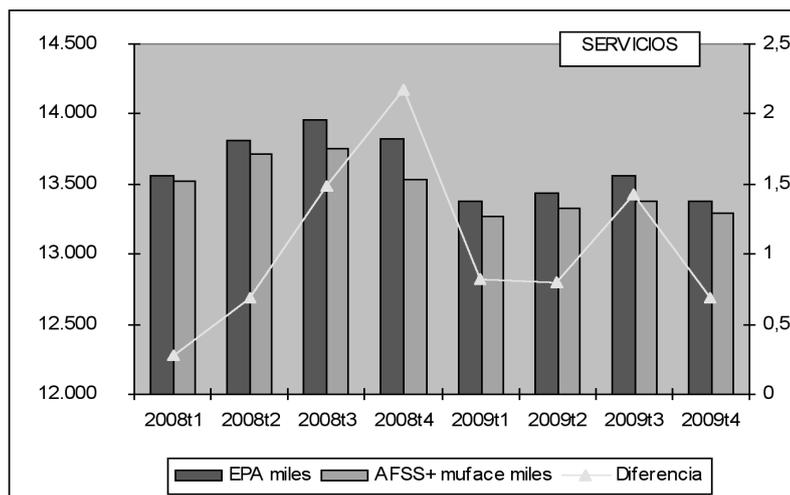
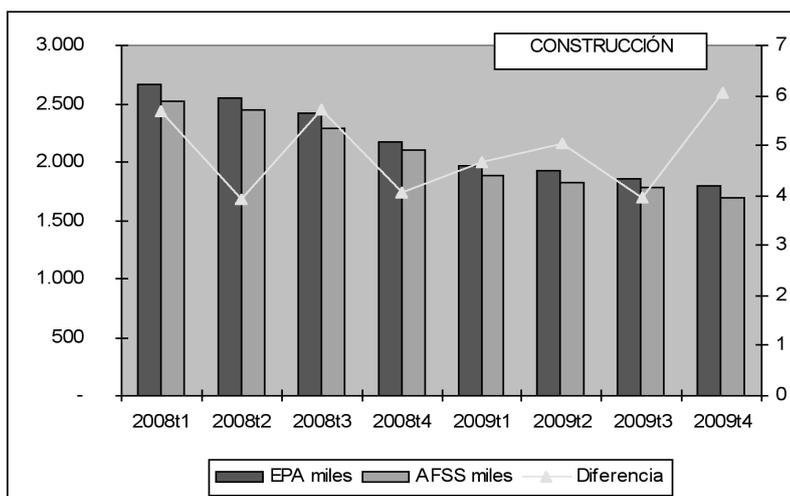
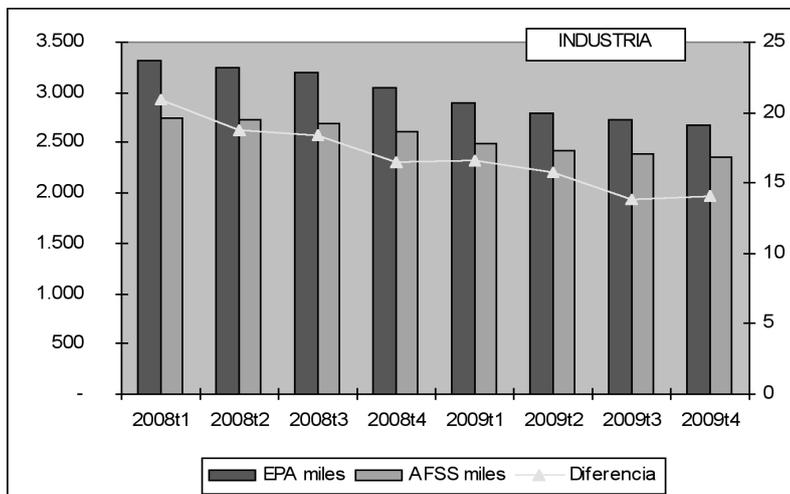
Los datos, aunque no sean muy concluyentes, permiten sugerir que

este fenómeno puede explicar en parte esa paradoja, porque la diferencia EPA-Afiliación en el sector de la construcción es considerable (en torno a un 6 por 100), y la caída del empleo en el sector ha sido de tal magnitud que supone más de la mitad (el 51,2 por 100) de la pérdida total de ocupados en España entre el final de 2007 y el final de 2009.

Pero sólo en parte: en un panorama sectorial del empleo, excluyendo el primario por sus peculiaridades en la afiliación, el sector con mayor frecuencia de irregularidad sería el industrial, pero en éste no sólo se habría reducido el volumen de empleo, sino también –y mucho- la porción de irregulares. A su vez, en servicios se podría estimar de modo muy tentativo¹³ la diferencia EPA-Afiliación, con resultados poco concluyentes aunque quizá haya habido un ligero aumento en esa porción de empleo no declarado.

“en un panorama sectorial del empleo, excluyendo el primario por sus peculiaridades en la afiliación, el sector con mayor frecuencia de irregularidad sería el industrial ”

DIFERENCIA BRUTA EPA-AFILIACIÓN, POR SECTORES, 2008-2009
(MILES DE PERSONAS, TRIMESTRES EPA Y AFILIACIÓN MEDIA. DIFERENCIA BRUTA EN PORCENTAJE)



Fuente: Elaboración propia con datos de: INE, Encuesta de Población Activa; Seguridad Social, Estadísticas de Afiliación; MUFACE, Memoria Anual 2008.

Ha de haber, en definitiva, un cúmulo de factores tras este comportamiento del empleo, y quizá sea imprescindible separarlos en un tratamiento también sectorializado. En todo caso, no cabe olvidar la diferencia entre el empleo irregular y la economía sumergida, y recordar que el “con IVA o sin IVA” de, digamos, el fontanero, no implica que éste incumpla sus obligaciones para con la Seguridad Social. Y tampoco que oculte toda su actividad económica al fisco, tanto en el IVA como en el conjunto de impuestos que deba satisfacer. Esto ha de quedar para otra ocasión, a ser posible con más y mejores datos que los vertidos en este artículo, pero debería estudiarse el efecto de, al menos:

“no cabe olvidar la diferencia entre el empleo irregular y la economía sumergida”

- La extraordinaria caída de la actividad en la construcción
- La fuerte restricción de crédito y liquidez en la industria, que habría afectado más a la parte sumergida -o irregular, o informal- de la actividad industrial, si se acepta que ésta presenta una mayor necesidad de liquidez y si se acepta que en un momento de más difícil acceso al crédito el “anclaje” en la economía formal o emergida permite disponer de mejores recursos. Por ejemplo, para demostrar solvencia en una petición de crédito, o por ejemplo para disponer de mejores instrumentos a la hora de concurrir como acreedor en un procedimiento concursal.
- La relación entre un mayor tamaño empresarial y una mayor resistencia a la crisis. Porque también es probable que las empresas industriales de tamaños medianos y altos, obviamente encuadradas con mucha más frecuencia en el sector formal, tenga una capacidad de aguante frente a la crisis mucho mayor que las más pequeñas.
- El fuerte arraigo del empleo en sectores de servicios donde se ha mantenido contra pronóstico (singularmente en la rama de hogares que emplean personal doméstico), reflejando la fuerte influencia de una necesidad social –el cuidado a niños y mayores dependientes– permanente no cubierta por servicios públicos,
- La concurrencia de factores extraeconómicos en el mantenimiento de la afiliación, en relación con la población inmigrante y las condiciones que tiene ésta para preservar su estatuto de residencia legal en España.

“la fuerte restricción de crédito y liquidez en la industria, habría afectado más a la parte sumergida -o irregular, o informal- de la actividad industrial”

“el viento de la crisis financiera se lleva por delante lo más débil frente a la falta de liquidez”

Como se puede apreciar, hay factores de muy distinto signo en la composición. Unos impulsarán la economía sumergida, que es también informal y sobre todo subempleo, como estrategia de supervivencia. Otros tenderán a reducirla porque el viento de la crisis financiera se lleva por delante lo más débil frente a la falta de liquidez, que es precisamente quien más la demanda.

Notas

1 Véanse al respecto las definiciones de la OIT, entre otros en: *Resolución sobre las estadísticas del empleo en el sector informal*, adoptada por la XV Conferencia

Internacional de Estadígrafos del Trabajo (CIET, 1993); *Informe del Grupo de Trabajo sobre el empleo informal*, XVII CIET (cap. 3, Anexo, 2003); *Economía informal, Trabajo no declarado y Administración del Trabajo* (Documento N° 9, 2005).

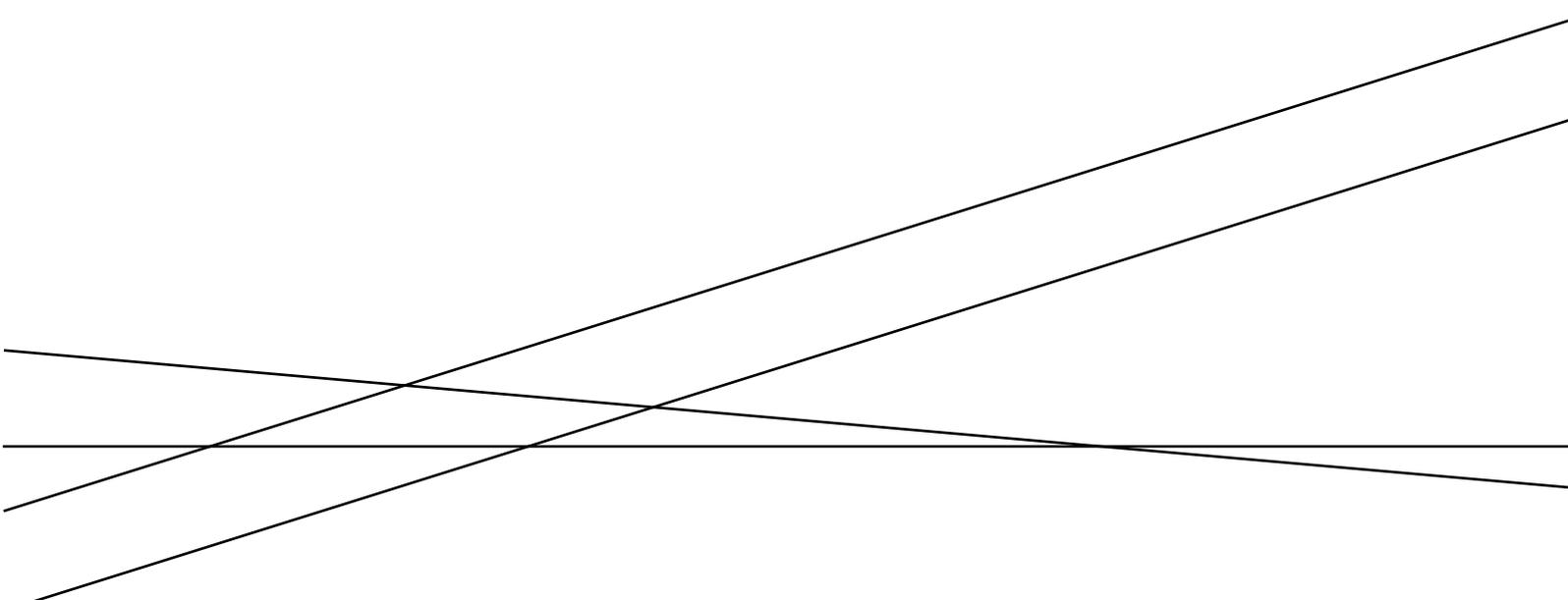
- 2 Distinto es que se las encuadre en alguna otra actividad.
- 3 Recuérdese sin ir más lejos la polémica *Encuesta de Condiciones de Vida en España* de 1985, elaborada bajo el impulso del entonces ministro de economía Carlos Solchaga. Y también la propia Recomendación Quinta del Pacto de Toledo, de 1994, que marca como objetivo la lucha contra la economía sumergida desde la simple afirmación de que existía, citando literalmente el Informe de la Ponencia: “[...] un nivel importante de utilización indebida de la protección [...] y de incumplimiento de la obligación de cotizar”.
- 4 Véase al respecto CIS, *Los españoles ante la economía sumergida. Opiniones y Actitudes* n° 15, 1997.
- 5 Sobre este último supuesto un ejemplo claro y poco conocido es que las actividades de servicio doméstico no han tenido hasta ahora obligación de solicitar el alta en la afiliación cuando el total resultaba inferior a 80 horas de trabajo efectivo al mes en el caso de un solo hogar (siendo la afiliación del empleado obligación del “cabeza de familia”), y tampoco cuando se trabajaba para varios hogares (siendo obligación del propio empleado) si el total era inferior a 72 horas al mes. Y no es un ejemplo menor cuando se recuerda que el empleo en la rama de “hogares que emplean personal doméstico” supone, en la EPA del cuarto trimestre de 2009, un total de 755.000 personas, 686.000 de ellas mujeres, con un peso en el empleo femenino equivalente al 8,4 por 100 del total, mayor que el de la industria manufacturera, el de la administración pública, el de la sanidad...
- 6 Publicado en España: F. Schneider, “El tamaño de la economía sumergida en los países de la Europa occidental”, en *Ekonomiaz* n° 39, 1997.
- 7 Entre ellos el realizado para España por Mauleón y Sardá con datos hasta 1996: “Estimación cuantitativa de la economía sumergida en España”, también en *Ekonomiaz* n° 39.
- 8 Comisión Europea: Comunicación de la Comisión sobre El trabajo no declarado (COM (1998) 219 final). Asimismo, *Undeclared work in an enlarged Union* (CE, Employment and social affairs, 2004).
- 9 F. Schneider y D. Enste, “Shadow Economies Around the World: Size, Causes and Consequences”, en *IMF Working Paper, WP/00/26*, Washington D.C., 2000.
- 10 Se trata de las que difunde el sindicato corporativo Gestha, del cuerpo de técnicos de hacienda de la AEAT en un informe publicado en su página web en octubre de 2009 titulado “Radiografía de un gran fraude fiscal” (www.gestha.es). En el texto no es posible encontrar suficiente información metodológica como para apreciar la solidez de los resultados, pero los datos de partida son ajustados y proceden de la AEAT, con la salvedad de que los ofrecidos para 2008 y 2009 tienen, según los propios autores, un notable margen de error por la divergencia, de hasta un 4,25 por 100, entre los datos de la AEAT, que son los usados para ese año, y los de la Dirección General de Tributos, que son los usados para todos los años anteriores. El error redundaría en un volumen de fraude calculado por encima del real.
- 11 Después, mediante el producto del número de trabajadores irregulares por la productividad del trabajo de la economía oficial se cuantifica el volumen de producción de la economía sumergida. Ello implica asumir que la productividad del trabajo

regular e irregular es la misma así como determinar las horas de trabajo en uno y otro ámbito para disponer de unidades homogéneas en el cálculo de la productividad por ocupado equivalente a tiempo completo u otra medida homogénea similar.

12 Véase al respecto: *España 2008. Memoria socioeconómica y laboral* (Consejo Económico y Social de España, 2009); págs. 275-277.

13 Se trata de una estimación por colectivos no incluidos en la seguridad social (funcionarios, judicial, fuerzas armadas...), que añaden "ruido" al resultado al tener que acudir a otras fuentes, con metodologías y periodos de referencia distintos. Pero además es tentativa porque sólo se recoge la afiliación a MUFACE y no a MUGEJU e ISFAS, que no ofrecen datos de beneficiarios con desagregación entre activos y pasivos. Y también porque al no disponer de datos Muface 2009 sobre el colectivo de mutualistas equiparable a los afiliados en alta se ha supuesto el mismo número de 2008, pese a que es probable su descenso, dado el recorte en la cobertura de vacantes de funcionarios.

EMPLEO Y RELACIONES LABORALES



2009: EL PEOR AÑO DE LA CRISIS DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL

Fernando Rocha

Director del área de Empleo y Relaciones Laborales. Fundación 1º de Mayo

SEGMENTACIÓN, DUALISMO Y DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Albert Recio

Profesor Titular de Economía Aplicada. UAB

CRISIS, REFORMA LABORAL, MODELO PRODUCTIVO Y RÉGIMEN DE EMPLEO

Carlos Prieto

Profesor Titular de Sociología Industrial. UCM

PROBLEMAS Y RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA

Ricardo Escudero

Catedrático de Derecho del Trabajo. UAH

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: CRÍTICAS Y RIESGOS

Arturo Lahera

Profesor Titular de Sociología. UCM

**DERECHO DEL TRABAJO Y CRISIS ECONÓMICA: POR UNA ESTRATEGIA
DE REFORZAMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES**

Antonio Baylos

Catedrático de Derecho del Trabajo. UCLM

INDICADORES LABORALES EN ESPAÑA EN 2009: EL PEOR AÑO DE LA CRISIS

Fernando Rocha Sánchez

Director del área de Empleo y Relaciones Laborales. Fundación 1º de Mayo

La actividad económica en España afronta en la actualidad un escenario con rasgos significativamente diferentes al registrado en el ciclo expansivo seguido desde mediados de los años 90. Así, se ha pasado de una prolongada etapa caracterizada por elevadas tasas de crecimiento y creación de empleo –que ha contribuido a avanzar sustancialmente la convergencia real con la Unión Europea (UE)– a otra de fuerte desaceleración iniciada durante el verano de 2007, que ha desembocado en crisis económica en la segunda mitad de 2008. Esta situación ha continuado en el año 2009, que ha finalizado con un decrecimiento anual del Producto Interior Bruto (PIB) del 3,6 por ciento y una tasa de desempleo del 18,8 por ciento¹.

El objetivo de este artículo es realizar una aproximación general a la evolución de los principales indicadores laborales en España durante el año 2009, que ya puede calificarse como el peor desde el inicio de la crisis por la magnitud del impacto registrado sobre el empleo y las condiciones de vidas de las trabajadoras y trabajadores.

Descenso del empleo en la UE, aunque con ritmo más moderado a finales del año, y mayor intensidad en el mercado de trabajo español

La crisis económica ha tenido un grave impacto social en los Estados miembro de la UE-27, que se ha manifestado en primer lugar en una notable destrucción de la ocupación y el acusado aumento del paro. Una tendencia que se inicia en la segunda mitad de 2008 y que continua en 2009, si bien con un menor ritmo de la destrucción del empleo en los últimos trimestres del año (gráfico 1). La intensidad del impacto de la crisis sobre la ocupación en este año se pone de manifiesto, sin embargo, contrastando las tasas de decrecimiento del mismo en relación al año anterior (gráfico 2). A finales de 2009, para el conjunto de la UE 27 se ha registrado un saldo neto negativo aproximado de 4 millones de empleos, con una tasa media de decrecimiento del 1,8 por ciento.

“la crisis económica ha tenido un grave impacto social en los Estados miembro de la UE-27, que se ha manifestado en primer lugar en una notable destrucción de la ocupación y el acusado aumento del paro ”

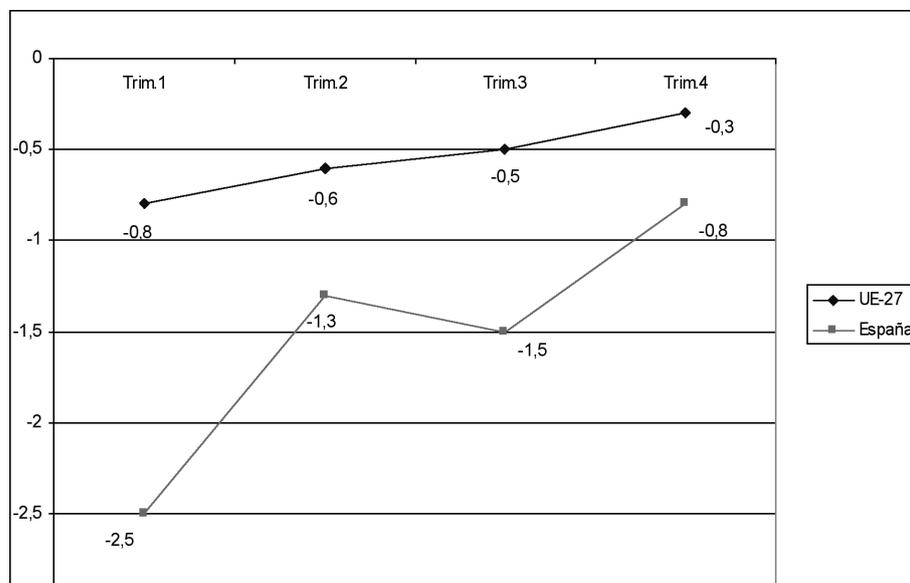
“el impacto laboral de la crisis, siendo notable en términos generales, no ha sido homogéneo ”

“la destrucción de la ocupación presenta diferencias significativas por países ”

El análisis en detalle de este proceso permite apuntar que el impacto laboral de la crisis, siendo notable en términos generales, no ha sido sin embargo homogéneo. Así, de un lado ha incidido con mayor fuerza en determinados sectores productivos como las industrias manufactureras, la construcción y determinadas actividades de servicios (como el comercio, transporte y comunicaciones). De otro lado, los efectos de la crisis han afectado con más intensidad a algunos grupos de población, en función de variables como el sexo -los varones más que las mujeres- el tipo de contrato, los temporales más que los indefinidos, y la edad (las personas jóvenes más que las adultas).

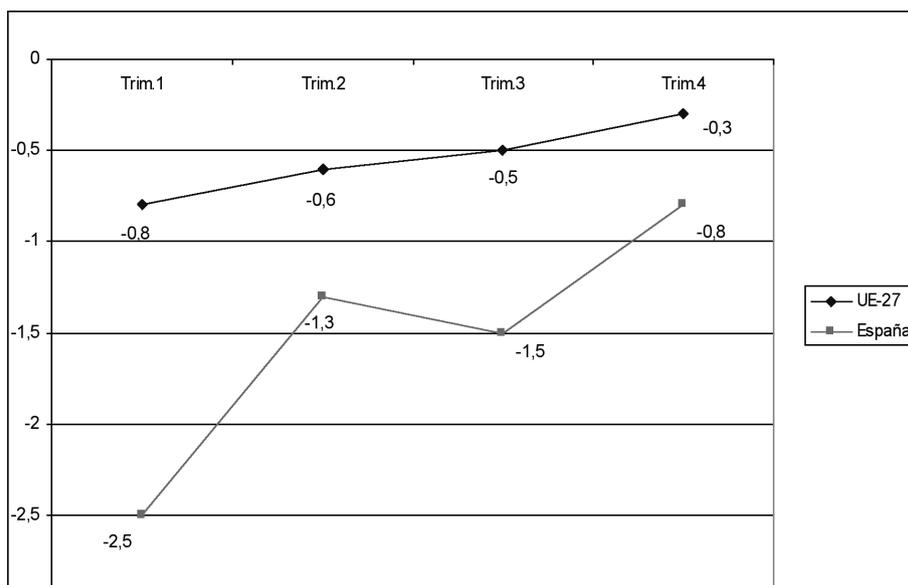
Finalmente, la destrucción de la ocupación presenta diferencias significativas por países, destacando España como uno de los que registra un ritmo más elevado entre todos los Estados miembro de la UE. La consecuencia de ello es doble: por una parte, la tasa de empleo ha decrecido con mayor intensidad en España, retrocediendo al nivel registrado en 2003; por otra, la tasa de paro de forma mucho más acusada hasta un valor del 17,9 por ciento, la más alta de toda la UE-27².

GRÁFICO 1. TASAS DE VARIACIÓN DEL EMPLEO EN LA UE-27 Y EN ESPAÑA (% S/TRIMESTRE ANTERIOR)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (News realease euroindicators, 15 marzo de 2010).

GRÁFICO 2. TASAS DE VARIACIÓN DEL EMPLEO EN LA UE-27 Y EN ESPAÑA
(% s/ MISMO TRIMESTRE DEL AÑO ANTERIOR)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (News release euroindicators, 15 marzo de 2010).

Descenso moderado de la actividad, intensificación de la pérdida de empleo e incremento del paro

La publicación de los datos correspondientes al 4º trimestre de la Encuesta de Población Activa (EPA) permite una panorámica de la evolución de los principales indicadores del mercado de trabajo en España para el conjunto del año 2009 (tabla 1).

TABLA 1. TASAS DE ACTIVIDAD, EMPLEO Y PARO EN ESPAÑA, SEGÚN SEXO. 2009

	2008	2009	Diferencia	(%) 2009/2008
1. Tasa de actividad	60,1	59,8	-0,4	-0,6
Mujeres	51,4	51,7	0,3	0,6
Varones	69,2	68,1	-1,1	-1,5
				(%)
	2008	2009	Diferencia	2009/2008
2. Tasa de empleo	51,8	48,5	-3,3	-6,3
Mujeres	43,6	41,8	-1,8	-4,0
Varones	60,2	55,4	-4,8	-8,0
				(%)
	2008	2009	Diferencia	2009/2008
3. Tasa de paro	13,9	18,8	4,9	35,4
Mujeres	15,1	19,1	3,9	26,0
Varones	13,0	18,6	5,7	43,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (cuartos trimestres).

“el análisis desglosado permite observar sin embargo tendencias diferenciadas entre las mujeres -que registran un aumento de 104 mil personas activas- y los varones, donde el número de personas activas ha disminuido en 196 mil ”

La población activa ha disminuido en unas 92 mil personas entre 2008 y 2009, lo que ha tenido como resultado una ligera caída interanual de la *tasa de actividad* del 0,4 por ciento confirmando así la tendencia a la ralentización en el crecimiento de este indicador. El análisis desglosado permite observar sin embargo tendencias diferenciadas entre las mujeres -que registran un aumento de 104 mil personas activas- y los varones, donde el número de personas activas ha disminuido en 196 mil. Unas diferencias que pueden explicarse en parte por el comportamiento de un volumen importante de mujeres que permanecían inactivas por causa de la dedicación a las “labores del hogar” y que - ante un escenario de fuerte crecimiento del empleo y elevado endeudamiento de las familias- han optado por reincorporarse a la actividad como vía para la obtención de ingresos sin abandonar por ello su protagonismo en la atención a las actividades reproductivas³.

“un retroceso significativo de la tasa de empleo hasta situarse en el 48,5 por ciento. El decrecimiento de este indicador es mayor entre los varones, un hecho que se explica por el mayor impacto inicial de la crisis en sectores altamente masculinizados ”

El año 2009 ha sido el que ha registrado un mayor impacto negativo sobre el empleo desde el inicio de la crisis. Así, al final del mismo se ha registrado un saldo neto de 1,2 millones de puestos de trabajo perdidos -prácticamente el doble de los destruidos al final de 2008- cuyo resultado es un retroceso significativo de la *tasa de empleo* hasta situarse en el 48,5 por ciento. El decrecimiento de este indicador es mayor entre los varones, un hecho que se explica por el mayor impacto inicial de la crisis en sectores altamente masculinizados.

El desempleo ha aumentado en 1,1 millones de personas entre 2008 y 2009, lo que supone una tasa de crecimiento interanual del 34,9 por ciento. El resultado de ello es un aumento de cinco puntos porcentuales de la *tasa de paro*, hasta situarse en el 19 por ciento. Este proceso ha afectado con mayor intensidad a los varones, cuya tasa de paro sigue siendo sin embargo ligeramente superior a la de las mujeres.

Finalmente, otro indicador relevante es el de los *hogares que tienen a todos sus miembros activos en paro*, cuyo número ha crecido en un 35,6 por ciento en el último año hasta situarse en 1,2 millones.

Elevada concentración sectorial de la destrucción de empleo

El impacto de la crisis sobre el empleo en España presenta un marcado componente sectorial, aunque con algunas diferencias en cuanto a su intensidad entre los dos años de esta etapa.

Así, entre 2007 y 2008 se perdieron aproximadamente 900 mil empleos de los que el 86 por ciento se concentró en dos sectores: la construcción, que registró una caída de 559 mil puestos de trabajo -el 62 por ciento del total- y en menor medida la industria manufacturera, con una reducción de 223 mil empleos (el 25 por ciento). En el extremo opuesto, en este período se crearon 285 mil nuevos puestos de trabajo, de los que el 40 por ciento correspondió al sector de servicios sanitarios, veterinarios y sociales⁴.

El mayor impacto laboral se ha producido sin embargo en 2009, que ha acabado con un saldo neto negativo de 1,2 millones de empleos y que se explica por la extensión de la crisis a la mayoría de los sectores productivos (tabla 2).

“el impacto de la crisis sobre el empleo en España presenta un marcado componente sectorial”

“el mayor impacto laboral se ha producido sin embargo en 2009, que ha acabado con un saldo neto negativo de 1,2 millones de empleos y que se explica por la extensión de la crisis a la mayoría de los sectores productivos”

TABLA 2. EMPLEO EN ESPAÑA SEGÚN SECTOR (CNAE 2009). 2008 Y 2009 (MILES)

Sector	2008	2009	Diferencia	(%) 2009/2008
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	803,8	782,6	-21,2	-2,6
Industrias extractivas	47,6	47,0	-0,6	-1,3
Industria manufacturera	2.790,2	2.429,6	-360,6	-12,9
Suministro energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	76,7	80,4	3,7	4,8
Suministro agua, activ. saneam, gestión residuos y descont.	128,2	123,9	-4,3	-3,4
Construcción	2.180,7	1.802,7	-378,0	-17,3
Comercio y reparación	3.179,2	2.921,2	-258,0	-8,1
Transporte y almacenamiento	985,1	920,6	-64,5	-6,5
Hostelería	1.409,9	1.375,4	-34,5	-2,4
Información y comunicaciones	560,2	500,3	-59,9	-10,7
Actividades financieras y de seguros	485,3	476,1	-9,2	-1,9
Actividades inmobiliarias	111,3	81,4	-29,9	-26,9
Actividades profesionales, científicas, técnicas y artesanales	866,0	916,0	50,0	5,8
-2,8	Actividades administrativas y servicios auxiliares	925,5	899,4	-26,1
5,2	Adm. Pública y defensa; Seguridad social obligatoria	1.315,7	1.383,5	67,8
-0,6	Educación	1.182,5	1.175,6	-6,9
0,9	Actividades sanitarias y de servicios sociales	1.320,3	1.332,5	12,2
-4,6	Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	317,1	302,6	-14,5
-1,8	Otros servicios	414,4	406,9	-7,5
0,1	Hogares que emplean personal doméstico	754,5	755,2	0,7
64,7	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1,7	2,8	1,1
-6,1	Total sectores	19.856,8	18.645,8	-1.211,0

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (4º trimestre).

“elemento a destacar es la disminución del peso relativo de la construcción en la destrucción del empleo -aunque sigue siendo importante- a favor de un mayor protagonismo de la industria manufacturera y especialmente del sector de comercio y reparación, que registra una disminución de 258 mil empleos ”

Otro elemento a destacar es la disminución del peso relativo de la construcción en la destrucción del empleo -aunque sigue siendo importante- a favor de un mayor protagonismo de la industria manufacturera y especialmente del sector de comercio y reparación, que registra una disminución de 258 mil empleos. De otro lado, en este último año se han creado en términos globales únicamente 85 mil nuevos puestos de trabajo, de los que casi el 79 por ciento corresponde al sector de administraciones públicas, defensa y seguridad social obligatoria.

El análisis de los datos permite observar asimismo diferencias en la evolución sectorial del empleo según sexo, concentrándose el mayor volumen de empleo perdido por las mujeres en el sector del comercio, mientras que en el caso de los varones destaca el protagonismo de la construcción y la industria manufacturera.

Mayor impacto laboral de la crisis entre los empleos temporales, pero con creciente extensión a los indefinidos

Un aspecto singular de la presente crisis, particularmente en la primera etapa de la misma, es el desigual comportamiento del empleo asalariado en función de la duración del contrato.

“un aspecto singular es el desigual comportamiento del empleo asalariado en función de la duración del contrato ”

Así, entre 2007 y 2008 el “ajuste laboral” de la crisis recayó exclusivamente en las trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, cuyo volumen registró una disminución de 668 mil personas (lo que supone un decrecimiento del trece por ciento). Una evolución muy negativa que contrasta con el comportamiento global del empleo indefinido, que aumentó en 96 mil personas (a pesar que en algunos sectores también se destruyó un número considerable de empleos fijos). Ello supone un elemento diferencial respecto de la crisis registrada a principios de los años 90, que tuvo un impacto muy significativo sobre el empleo indefinido.

En 2009 el empleo temporal ha seguido protagonizando de forma mayoritaria el retroceso de la ocupación, pero se observa en paralelo como este proceso comienza a extenderse de forma creciente al indefinido, especialmente en el caso del ocupado por los varones (tabla 3).

TABLA 3. EMPLEO ASALARIADO SEGÚN TIPO DE CONTRATO Y SEXO. 2008 Y 2009 (MILES)

Tipo contrato	2008	2009	Diferencia	(%)
				2009/2008
Indefinido	11.753,9	11.606,4	-147,5	-1,3
Mujeres	5.122,4	5.256,5	134,1	2,6
Varones	6.631,5	6.349,9	-281,6	-4,2
Temporal	4.554,2	3.886,2	-668,0	-14,7
Mujeres	2.236,9	1.891,9	-345,0	-15,4
Varones	2.317,3	1.994,3	-323,0	-13,9
Total	16.308,1	15.492,6	-815,5	-5,0
Mujeres	7.359,3	7.148,4	-210,9	-2,9
Varones	8.948,8	8.344,2	-604,6	-6,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (4º trimestre).

“es importante resaltar que el comportamiento del empleo asalariado, tanto indefinido como temporal, presenta diferencias entre los distintos sectores productivos”

Es importante resaltar que el comportamiento del empleo asalariado, tanto indefinido como temporal, presenta diferencias entre los distintos sectores productivos (tabla 4). Así, por una parte casi el 60 por ciento de los empleos temporales perdidos en este último año se concentran en la construcción, la industria manufacturera -ambos con fuerte presencia de varones- y comercio (con un mayor peso de las mujeres).

Por otra parte, la industria manufacturera y la construcción agrupan en torno al 83 por ciento de los empleos indefinidos perdidos (y ocupados mayoritariamente por varones). En el otro extremo, destaca el comportamiento de los sectores de administración pública, educación y servicios sanitarios y sociales, que concentran el 63 por ciento de los nuevos empleos indefinidos creados en este año (y ocupados en buena medida por mujeres).

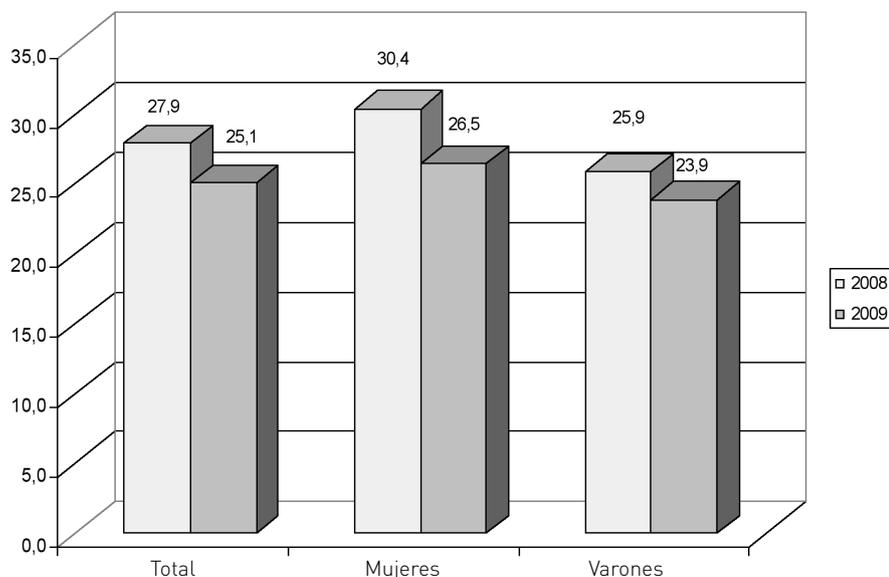
TABLA 4. VARIACIÓN INTERANUAL DEL EMPLEO ASALARIADO EN ESPAÑA, POR SECTOR (1 DÍGITO CNAE 09) Y TIPO DE CONTRATO. 2008 Y 2009

Sector	Diferencia (miles)			Porcentaje		
	Indefinido	Temporal	Total	Indefinido	Temporal	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,1	-6,4	-6,3	0,1	-2,5	-1,5
Industrias extractivas	3,4	-3,1	0,3	9,7	-33,7	0,7
Industria manufacturera	-176,7	-125,2	-301,9	-9,0	-27,4	-12,4
Suministro de energía eléctrica	7,2	-4,3	2,9	11,9	-28,5	3,8
Suministro de agua,	-6,5	0,0	-6,5	-6,2	0,0	-5,3
Construcción	-134,2	-157,6	-291,8	-14,9	-20,8	-17,6
Comercio y reparación	-16,0	-112,8	-128,8	-0,9	-22,1	-5,6
Transporte y almacenamiento	-25,6	-20,9	-46,5	-4,0	-12,8	-5,8
Hostelería	36,0	-54,5	-18,5	5,4	-14,0	-1,7
Información y comunicaciones	-27,1	-11,8	-38,9	-7,0	-12,2	-8,0
Actividades financieras y de seguros	14,2	-11,4	2,8	3,6	-25,2	0,6
Actividades inmobiliarias	-11,1	-2,4	-13,5	-21,1	-22,2	-21,3
Actividades profesionales, científicas y técnicas	24,0	-26,0	-2,0	5,5	-22,1	-0,4
Actividades administrativas y servicios auxiliares	-4,8	-31,5	-36,3	-0,8	-13,0	-4,2
AA.PP. y defensa; Seguridad Social	55,0	12,8	67,8	5,4	4,3	5,2
Educación	46,6	-36,6	10,0	5,8	-11,4	0,9
Actividades sanitarias y de servicios sociales	46,7	-31,8	14,9	5,5	-8,0	1,2
Activ. artísticas, recreativas y de entrenamiento	5,3	-19,7	-14,4	3,3	-19,4	-5,5
Otros servicios	-10,4	0,7	-9,7	-5,2	1,0	-3,6
Hogares	26,4	-25,7	0,7	5,5	-9,4	0,1
Total sectores	-147,6	-668,1	-815,7	-1,3	-14,7	-5,0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (cuartos trimestres).

La elevada destrucción del empleo asalariado temporal en esta etapa ha tenido como consecuencia una disminución de la tasa de temporalidad (gráfico 3), que en todo caso sigue registrando uno de los niveles más altos de toda la UE- 27⁵.

GRÁFICO 3. TASA DE TEMPORALIDAD EN ESPAÑA SEGÚN SEXO. 2008 Y 2009 (%)



“la destrucción de empleo registrada en 2009 no ha sido homogénea para todos los tramos de edad de la población, siendo el de las personas jóvenes -16 a 29 años- el que ha sido afectado con mayor intensidad”

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (cuartos trimestres).

Las personas jóvenes concentran el mayor volumen de empleos perdidos en la crisis

La destrucción de empleo registrada en 2009 no ha sido homogénea para todos los tramos de edad de la población, siendo el de las personas jóvenes -16 a 29 años- el que ha sido afectado con mayor intensidad. Un proceso similar al registrado en el resto de países europeos, aunque de forma más acusada, reproduciendo así la práctica de “la última persona contratada es la primera despedida”. Así, en este período se han perdido 1,2 millones de empleos, de los que casi el 60 por ciento estaba ocupado por personas jóvenes (tabla 5).

TABLA 5. EMPLEO SEGÚN TRAMOS DE EDAD EN ESPAÑA. 2008 Y 2009 (MILES)

Tramo edad	2008	2009	Diferencia	2009/2008
De 16 a 29	4.234,7	3.517,6	-717,1	-16,9
De 16 a 19	265,1	160,9	-104,2	-39,3
De 20 a 24	1.398,9	1.112,1	-286,8	-20,5
De 25 a 29	2.570,7	2.244,6	-326,1	-12,7
De 30 a 34	3.109,0	2.902,8	-206,2	-6,6
De 35 a 39	2.949,2	2.815,8	-133,4	-4,5
De 40 a 44	2.743,9	2.680,6	-63,3	-2,3
De 45 a 49	2.460,5	2.415,5	-45,0	-1,8
De 50 a 54	1.968,1	1.980,6	12,5	0,6
De 55 a 59	1.432,9	1.412,6	-20,3	-1,4
De 60 a 64	800,4	758,8	-41,6	-5,2
De 65 a 69	117,3	118,7	1,4	1,2
De 70 y más	40,7	43,0	2,3	5,7
Total tramos	19.856,8	18.645,9	-1.210,9	-6,1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (cuartos trimestres).

El análisis en detalle de los datos permite apuntar diversos factores que han contribuido al mayor impacto laboral de la crisis en las personas jóvenes. De un lado, la concentración sectorial del empleo de este colectivo en sectores especialmente golpeados por el cambio del ciclo económico (especialmente en el caso de los varones). De otro, el nivel formativo, en la medida en que la crisis ha afectado en mayor medida al empleo de las personas con niveles formativos más bajos, entre los que se cuenta un elevado porcentaje de jóvenes.

El factor más relevante radica, sin embargo, en el elevado nivel de temporalidad del empleo de este colectivo. Un elemento que ha facilitado la incorporación al empleo de las personas jóvenes en las etapas de expansión económica -si bien en condiciones de precariedad laboral- pero también ha determinado un mayor grado de vulnerabilidad en las situaciones de crisis.

El mercado de trabajo no es la causa de la crisis, por lo que la salida de la misma no depende de las políticas laborales

La breve aproximación realizada al comportamiento de los indicadores laborales permite reiterar, como principal resultado, que el año 2009 ha sido el peor de la crisis en España debido a su elevada repercusión sobre el empleo de las trabajadoras y trabajadores. Un impacto cuyo alcance además, como ya se ha señalado, ha sido comparativamente más intenso que el registrado en otros países del entorno europeo.

La mayor intensidad de los efectos laborales de la crisis en España puede explicarse en base a dos razones principales. De una parte, por las debilidades del patrón de crecimiento de la actividad económica consolidado en el último ciclo expansivo, tales como: la elevada especialización sectorial en actividades que se caracterizan en general por su bajo o intermedio contenido tecnológico, escaso desarrollo de procesos de innovación y la utilización intensiva de fuerza de trabajo poco

“el factor más relevante radica, en el elevado nivel de temporalidad del empleo de este colectivo ”

“el año 2009 ha sido el peor de la crisis en España debido a su elevada repercusión sobre el empleo de las trabajadoras y trabajadores ”

“el mercado de trabajo español se caracteriza por un alto grado de flexibilidad externa, que propicia que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se haya realizado fundamentalmente vía ajuste del empleo y no, por ejemplo, sobre la base de la adaptación de las horas de trabajo ”

cualificada; la segmentación de los mercados de trabajo; el bajo crecimiento de la productividad agregada; y el elevado endeudamiento de las empresas y familias. Unos desequilibrios que han convertido a este patrón de crecimiento en extremadamente vulnerable ante la crisis actual, contribuyendo a agravar sus efectos más negativos⁶.

De otra parte, por la persistencia de un elevado nivel general de temporalidad del empleo que ha favorecido un ajuste más rápido en el volumen de ocupación, especialmente en sectores como la construcción. Una dinámica que no parece corresponderse con la tesis muy extendida, desde determinados ámbitos, sobre la elevada rigidez del mercado de trabajo español. La evolución del mismo registrada en este período de crisis apunta en cambio a que éste se caracteriza por un alto grado de flexibilidad externa, que propicia que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se haya realizado fundamentalmente vía ajuste del empleo y no, por ejemplo, sobre la base de la adaptación de las horas de trabajo (como ha sucedido en otros países europeos, sobre todo en las etapas iniciales de la crisis).

Todo ello ha llevado a contribuido a impulsar la reflexión sobre la necesidad de impulsar un nuevo modelo productivo, sobre bases alternativas más sólidas y sostenibles. Una cuestión que vienen demandando reiteradamente las organizaciones sindicales desde antes que estallara la crisis y que, más recientemente, ha sido formulada por el presidente del gobierno en el debate sobre el Estado de la Nación celebrado en mayo de 2009, donde anunció la propuesta de un proyecto de “Ley para la Economía Sostenible”.

“el mercado de trabajo ni crea ni destruye empleo, sino que transmite al mismo la evolución de los mercados de productos ”

El debate hasta cierto punto novedoso sobre el cambio de modelo productivo se ha reconducido rápidamente, sin embargo, hacia la enésima polémica sobre la rigidez del mercado de trabajo español. Una polémica alentada principalmente por las organizaciones empresariales con el apoyo de diversos ámbitos académicos, mediáticos e incluso institucionales -como el gobernador del Banco de España- que vienen insistiendo recurrentemente en el argumento de que la adopción de las políticas laborales, y más concretamente una nueva reforma que dote de mayor flexibilidad aún el mercado de trabajo, es un eje central de actuación frente a la crisis.

Ante esta posición conviene recordar la idea de que el mercado de trabajo ni crea ni destruye empleo, sino que transmite al mismo la evolución de los mercados de productos. Un mecanismo que puede funcionar peor o mejor, pero cuya evaluación precisa abordar los factores que perturban la actividad económica -especialmente, desde el lado de la demanda- y como el mercado de trabajo transmite las mismas⁷. El corolario de este argumento es que la salida de la crisis no depende de las políticas laborales, sino que son otras las políticas que deben cobrar protagonismo a la hora de afrontar los retos estructurales que plantea el actual escenario a la economía española. Unas políticas que -aún no siendo laborales- inciden de forma central en la creación de

empleo, ya que sin ellas las medidas estrictamente laborales ven reducida sensiblemente su eficacia y, a la inversa, si se desarrollan adecuadamente permitirán que las medidas laborales desplieguen todo su potencial.

Así, de un lado se plantea a corto plazo profundizar las actuaciones destinadas a mitigar las consecuencias más inmediatas de la crisis, tales como: el aumento de la inversión pública y privada para frenar en primer lugar la destrucción de empleo; medidas de carácter financiero que hagan fluir el dinero a las empresas y familias, y el reforzamiento de la protección social, a través de actuaciones complementarias para quienes hayan agotado o agoten las prestaciones, y para las familias cuyos componentes estén todos en situación de desempleo.

De otro, se propone la puesta en marcha de una estrategia de intervención a más largo plazo con el fin de promover una reorientación del modelo productivo sobre bases económicas más sólidas, que favorezca a su vez la creación de empleos más calidad -tomando como referencia los criterios de trabajo decente impulsados por la OIT- mayores cotas de justicia social y sostenibilidad medioambiental. Unos objetivos ambiciosos sin duda, cuya consecución requiere la combinación de políticas y medidas en diferentes ámbitos de actuación, desde la premisa que el cambio de modelo productivo implica tanto el impulso de potenciales actividades emergentes en los diferentes sectores, como cambios sustanciales de las políticas de gestión de las empresas españolas (tradicionalmente orientadas, en términos generales, a la búsqueda de la competitividad vía reducción de precios y costes laborales).

Finalmente, cabe señalar que la discusión y negociación de las diferentes vías de salida de la crisis debe enmarcarse necesariamente en el debate europeo sobre la nueva Estrategia comunitaria 2020. Una Estrategia cuya discusión está marcada por diversos elementos entre los que cabe destacar particularmente tres: la necesidad de mantener el apoyo en el corto plazo a las trabajadoras y trabajadores que han sufrido con mayor intensidad los efectos de la crisis; la profundización del proceso de envejecimiento de la población, que plantea aspectos centrales tanto para el empleo como para la atención a las personas de mayor edad (y asociada a ella, el fenómeno de la crisis de los cuidados); y la apuesta por el desarrollo de políticas que contribuyan a mitigar las consecuencias del cambio climático e impulsar la transición a economías bajas en carbono (aunque la valoración que puede realizarse tras la fallida cumbre de Copenhague no pueda ser más pesimista).

Las expectativas generadas sobre la orientación final Estrategia 2020 no son muy altas, máxime considerando el predominio de gobiernos conservadores en la UE. La influencia sobre el desarrollo de la misma se perfila por tanto, desde la experiencia de la pasada Estrategia de Lisboa, como un reto central para el movimiento sindical europeo en la próxima década.

“se propone la puesta en marcha de una estrategia de intervención a más largo plazo con el fin de promover una reorientación del modelo productivo sobre bases económicas más sólidas, que favorezca a su vez la creación de empleos más calidad mayores cotas de justicia social y sostenibilidad medioambiental ”

“la discusión y negociación de las diferentes vías de salida de la crisis debe enmarcarse necesariamente en el debate europeo sobre la nueva Estrategia comunitaria 2020 ”

Notas

- 1 Datos de la Contabilidad Trimestral de España y Encuesta de Población Activa (4º trimestre de 2009).
- 2 Datos de Eurostat, terceros trimestres (en el momento de elaboración de este artículo, todavía no estaban disponibles los datos detallados del 4º trimestre).
- 3 Ver: Laura Arroyo, Amparo Merino, María José Romero y Elvira S. Llopis (2010): *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*. Informes de la Fundación 1º de Mayo, nº 17 (disponible en www.1mayo.ccoo.es).
- 4 El empleo registró en este año por tanto un saldo neto negativo de 620 mil empleos (datos de la EPA, cuartos trimestres). Los datos utilizados para esta comparación se corresponden con los de la antigua Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 93) mientras que para la realizada entre 2008 y 2009 se han utilizado los relativos a la vigente en la actualidad (CNAE-2009).
- 5 Según los datos disponibles de Eurostat, en el tercer trimestre de 2009 la tasa de temporalidad de España era del 26 por ciento, 12 puntos superior a la media comunitaria y la segunda más alta de toda la Unión Europea (siendo superada únicamente por Polonia, que registraba una tasa del 27 por ciento).
- 6 Otro eje de reflexión relevante, que ha recibido en general menor atención, concierne a las desigualdades sociales generadas en España por este modelo de crecimiento, que se ponen de manifiesto en la evolución seguida por diversos indicadores tales como: la pérdida de peso experimentada por la remuneración real media por asalariado en relación al producto interior bruto, influida por el efecto de composición sectorial del empleo; el aumento experimentado por el porcentaje de población situado bajo el umbral de pobreza relativo; el retroceso registrado por el gasto público en protección social, en relación al producto interior bruto; y el aumento de los impactos medioambientales. Para un análisis en mayor profundidad, ver Fernando Rocha, Jorge Aragón y Jesús Cruces (2008): *Cambios productivos y empleo en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- 7 Luis Toharia y Miguel Ángel Malo (2009): "¿Qué se puede esperar de las reformas del mercado de trabajo?", en Valeriano Gómez (Ed.) (2009): *La reforma laboral en España*. Editorial Biblioteca Nueva y Fundación Ortega y Gasset.

SEGMENTACIÓN, DUALISMO Y DESIGUALDADES EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

Albert Recio Andreu

Profesor Titular de Economía Aplicada. UAB

I

Hace años que los economistas académicos neoclásicos hablan de segmentación laboral en España-. Aunque, paradojas de la vida, lo ha hecho en unos términos bastante diferentes de los planteados por las distintas teorías y enfoques que habían dado lugar al concepto¹. Y con perspectivas políticas bastante diferentes de las habituales entre los partidarios del enfoque de la segmentación. En la práctica lo que los economistas neoclásicos entienden por segmentación es lo que tradicionalmente se considera como dualismo, una versión extrema de la segmentación que permite dividir el mercado laboral en dos únicos segmentos totalmente diferenciados entre sí. Una interpretación que además limita las razones del dualismo al papel de una sola regulación laboral- la de la protección al empleo o, más en concreto, las reglas de despido y contratación laboral. La ventaja de los análisis simplistas es que son fáciles de explicar y conducen a respuestas asimismo sencillas, lo que da a sus promotores una importante baza a la hora de expandir su mensaje. El problema es que casi siempre sus respuestas simplistas ayudan poco a entender los problemas y conducen, a menudo, a respuestas que tienen tantas o más ventajas que inconvenientes.

“lo que los economistas neoclásicos entienden por segmentación es lo que tradicionalmente se considera como dualismo, una versión extrema de la segmentación que permite dividir el mercado laboral en dos únicos segmentos totalmente diferenciados entre sí”

El objetivo de esta nota es diverso. En primer lugar trataré de plantear algunos de los elementos básicos del enfoque de la segmentación, no sólo para ofrecer una visión alternativa a las propuestas dominantes en la academia sino especialmente para detectar cuestiones clave que a mi entender deberían situarse en el debate sobre nuestro mercado laboral. En segundo lugar trataré de discutir el papel de la segmentación en la evolución del mercado laboral español. Y en tercer lugar realizaré algún comentario sobre políticas que deberían tenerse en cuenta a la hora de discutir la segmentación laboral.

II

El enfoque de la segmentación nace de la confluencia de diversas corrientes de pensamiento económico heterodoxo: institucionalismo, marxismo, economía feminista, post-keynesianismo... Para la econo-

“el mercado de trabajo español se caracteriza por un alto grado de flexibilidad externa, que propicia que la adaptación de las empresas en los cambios de ciclo se haya realizado fundamentalmente vía ajuste del empleo y no, por ejemplo, sobre la base de la adaptación de las horas de trabajo ”

mía neoclásica las desigualdades salariales reflejan la distinta productividad de las personas. Admiten que el mercado puede estar distorsionado por la existencia de interferencias institucionales (tales como sindicatos, regulaciones públicas, culturas discriminatorias etc.)- pero se trata fundamentalmente de elementos externos al mercado y a las propias empresas. Si el mercado es libre, las discriminaciones desaparecen y los salarios acabarían reflejando las diferencias de productividad o, en una versión más moderada originada en las reflexiones de Adam Smith, el valor social neto de cada empleo (teniendo en cuenta aspectos diferentes a la productividad: peligrosidad, discapacidad, etc.). En este enfoque las desigualdades persistentes observadas en el mercado laboral corresponderían- cómo las que afectan a hombres y mujeres, a grupos étnicos desfavorecidos etc.- tan sólo a interferencias institucionales extra-mercantiles.

La mayor parte de analistas del enfoque de la segmentación niegan estas premisas y consideran que las desigualdades visibles en los mercados laborales, la variedad de condiciones de empleo, está originada en una primera aproximación por las políticas de gestión laboral empresariales. Estas tratan de responder a una compleja trama de requerimientos y contradicciones. La principal se encuentra en el hecho que las empresas son a la vez organizaciones en las que se promueve la cooperación- requieren la participación activa. de sus empleados, el trabajo en equipo- y el conflicto de intereses: la contención de costos salariales, la externalización del riesgo a sus empleados constituyen elementos esenciales de las estrategias de rentabilidad. Y para ello adoptan fórmulas organizativas que tienen que ver tanto con las especificidades del proceso productivo en el que se inscribe su actividad como con la necesidad de controlar los costes salariales, los comportamientos disfuncionales para la empresa, la limitación de riesgos.... Todo ello se traduce en aspectos clave de la vida empresarial como la creación de modelos de organización jerárquica, la variada trama de incentivos, escalas de promoción, penalizaciones, diversidad de modelos contractuales, políticas diversas sobre la representación sindical etc., complejidad de la que emergen estructuras laborales completamente diferenciadas.

Tomar la empresa como un referente universal conduce a perder de vista que también entre las empresas se dan desigualdades y procesos de cooperación/ competencia que se traducen en las complejas formas que adoptan las redes productivas actuales, en las que a menudo es posible detectar relaciones de poder desigual entre empresas, las cuales se traducen casi siempre en una diversidad de condiciones laborales. La gran mayoría de estudios sobre redes de subcontratación muestran pruebas concluyentes sobre la generación de diversos tipos de desigualdades salariales y de condiciones de trabajo en sus distintos niveles empresariales. El grado en que las empresas deciden su modelo laboral es, en este sentido muy variable, y, obviamente, hay que esperar que cuando mayor y más diversificada sea una empresa mayores las posibilidades de desarrollar estrategias más complejas de gestión de personal.

Si bien las empresas juegan un papel crucial en la generación de procesos de segmentación hay otros factores que también merecen tomarse en consideración. Las personas no llegan al mercado laboral, ni permanecen en él, en condiciones de igualdad; su posición está condicionada por múltiples elementos: origen social, nacionalidad, grupo étnico, género, educación, etc. Algunos de estos elementos son en parte internos al propio mercado laboral, como es el caso de los procesos formativos que inciden de formas variadas en la propia configuración de los mercados: titulaciones que actúan como puertas de acceso, procesos formativos que generan reconocimientos profesionales etc. Hay, sin duda, una base técnica que justifica estas barreras, pero los estudios comparados permiten mostrar que no siempre hay una relación de necesidad entre el contenido formativo y el desempeño laboral y que, al mismo tiempo, la forma como se organiza la formación influye en aspectos clave de la organización laboral (por ejemplo el papel que tiene el reconocimiento de la formación profesional influye en una organización social diferente de sectores como la construcción). En el caso de las políticas de nacionalidad estas tienen una influencia crucial en la posición social de las personas extranjeras, aunque a menudo son planteadas como una mera regulación de flujos. En otros casos la desigual posición personal nace de la articulación (difícil, inadecuada) de la esfera mercantil con la esfera doméstico-reproductiva. Una esfera absolutamente básica para garantizar la vida cotidiana y la reproducción social, articulada sobre la persistencia de estructuras patriarcales que están en el transcurso de las desigualdades de género. Estas y otras desigualdades no se pueden considerar sólo como un problema de acceso sino que suelen afectar a toda la vida laboral de las personas.

La diversidad de situaciones sociales de los individuos se amplifica o se aminora al combinarse con las diversas políticas de gestión empresarial. En unos casos estas pueden tomar estas desigualdades como un mero dato, pero en muchos casos resulta evidente que sus políticas laborales las utilizan, las reproducen o las articulan. Esto resulta evidente cuando se analiza el funcionamiento de aquellos segmentos del mercado laboral en los que se concentra la población inmigrante. O en la persistencia de las desigualdades de género y su relación con la "crisis del cuidado".

Evidentemente tanto las regulaciones laborales como la acción de sindicatos y agentes sociales influye en la estructura de los diferentes mercados, amplifica su segmentación o ayuda a configurarla. Empezando por la propia existencia de un sector de empleo público que en casi todas partes constituye un segmento laboral con características específicas. Pero esta influencia está en muchos casos condicionada por las decisiones empresariales que al fin de cuentas actúan como agente principal del mercado laboral.

El resultado de esta combinación de factores se traduce en una diversidad de segmentos laborales que explican diferencias de salarios, de

“las personas no llegan al mercado laboral, ni permanecen en él, en condiciones de igualdad; su posición está condicionada por múltiples elementos: origen social, nacionalidad, grupo étnico, género, educación ”

“evidentemente tanto las regulaciones laborales como la acción de sindicatos y agentes sociales influye en la estructura de los diferentes mercados. Pero esta influencia está en muchos casos condicionada por las decisiones empresariales que al fin de cuentas actúan como agente principal del mercado laboral ”

“más que en una diferenciación radical entre modelos lo que existe en una gradación que da lugar a diferencias significativas en las condiciones de empleo existente en profesiones, sectores productivos y tipos de empresa diversos ”

condiciones de empleo, grados de estabilidad laboral, escalas de promoción, de reconocimiento social que generan la estratificación laboral característica de las sociedades maduras. De forma topológica, los primeros trabajos destacaron la existencia de tres grandes tipos de mercados: los profesionales, los internos y los secundarios. Los primeros corresponderían a aquellas actividades donde el acceso está marcado por algún mecanismo de reconocimiento profesional y donde la vida laboral puede estar asociada a una importante movilidad interempresarial. Los mercados internos caracterizarían aquellos espacios dominados por relaciones laborales de largo plazo en una misma empresa, compatibles con niveles más o menos formalizados de relaciones laborales. Los mercados secundarios por último serían los característicos de sectores en los que no existe reconocimiento profesional, las condiciones laborales suelen ser malas y la movilidad interempresarial no se traduce en “carrera”. A nadie que haya estudiado con detalle mercados laborales concretos le resulta aceptable una aproximación tan simplista del mercado laboral. Cada uno de estos tipos presenta enormes variedades que conducen a pensar que más que en una diferenciación radical entre modelos lo que existe en una gradación que da lugar a diferencias significativas en las condiciones de empleo existente en profesiones, sectores productivos y tipos de empresa diversos.

“la visión dualista del mercado laboral que predomina entre los economistas neoclásicos españoles tiene su origen en el intento de sostener la hipótesis de que tenemos un mercado laboral rígido, necesitado de reformas estructurales (o sea de debilitamiento de la protección al empleo y al desempleo) en un país con cotas tan elevadas de empleo temporal ”

El planteamiento dualista constituye desde esta perspectiva una representación burda del mundo real. Una construcción teórica construida casi siempre privilegiando una sola característica laboral y atribuyendo a la misma el factor de división entre mundos distintos. Con ello solo se consiguen dos cosas: a) obtener una pobre comprensión del funcionamiento real de los mercados laborales b) hacer opacas muchas de las determinantes que explican desigualdades y diferencias en el mercado laboral.

III

La visión dualista del mercado laboral que predomina entre los economistas neoclásicos españoles tiene su origen en el intento de sostener la hipótesis de que tenemos un mercado laboral rígido, necesitado de reformas estructurales (o sea de debilitamiento de la protección al empleo y al desempleo) en un país con cotas tan elevadas de empleo temporal². El procedimiento para sostener este punto de vista consistió en presentar un mercado laboral homogéneo en el que cada empresa contara con una proporción parecida de fijos y temporales. Cuando la empresa experimentaba una caída de ventas podía ajustar fácilmente el empleo con los temporales y dejar intacto el empleo de los fijos. Estos tenían por tanto un notable poder de negociación basado en sus garantías de estabilidad laboral. Podían por ejemplo presionar por aumentos salariales “excesivos” con la tranquilidad de saber que en los malos tiempos quienes pagarían el coste del ajuste serían los temporales. Este enfoque puede ampliarse considerando que los sindicatos representan exclusivamente los intereses de los estables

(*insiders*) lo que reforzaría aún más la dualidad del modelo laboral español. La referencia a que la sucesión de reformas laborales experimentadas en nuestro país se ha tratado simplemente de una sucesión de “reformas en el margen” que no han afectado al núcleo duro del empleo estable se ha instalado como una verdad no controvertida en gran parte de la profesión.

Las primeras versiones de este enfoque coincidieron en el tiempo con la crisis del 1991-94 en la que curiosamente se produjo lo contrario a lo previsto en el modelo: se destruyó empleo estable y se creó empleo temporal. Pero salvo gloriosas excepciones nadie pareció preocuparse por una evidencia empírica que, cuando menos, resultaba contradictoria con las previsiones del modelo. Quizás por esto mientras duró la larga fase expansiva de la economía española pese a que el argumentario se mantuvo intacto, nadie defendió con excesiva vehemencia la urgencia de una nueva reforma laboral radical. En la crisis actual las cosas parecen haber cambiado y, efectivamente, la destrucción de empleo temporal ha sido brutal, lo que parece dar la razón a los que defienden que vivimos en un modelo dual que hace recaer los costes del ajuste en una minoría social de asalariados desprotegidos.

La visión de un mercado laboral homogéneo en el que coinciden un núcleo de empleo estable y una corona de temporales se desvanece cuando de la visión agregada se pasa al análisis sectorial. Y cuando se analizan las transformaciones ocurridas a lo largo del tiempo. En primer lugar se constata que el peso del empleo temporal es muy desigual según los sectores de actividad que se consideren. La construcción es el sector donde mayor preponderancia tiene el empleo temporal y este porcentaje es también muy elevado en la agricultura y diversos servicios (trabajo doméstico, hostelería, sanidad y servicios sociales...). En el sector industrial, el que habitualmente sigue pensándose como sector típico su peso es claramente inferior. Los sectores con más temporalidad también se caracterizan por tener peores condiciones laborales en general lo que no hace creíble el supuesto que un porcentaje mayor de empleo temporal constituya un elemento crucial para aumentar el poder de los estables. O su mejor posición laboral se deriva de un conjunto de factores que “protege” a grupos específicos de empleados. Por ejemplo en el sector de la construcción gran parte del personal estable de las grandes empresas lo componen los empleados del *staff* técnico y administrativo, mientras que la actividad directamente productiva la ejecutan empresas subcontratas donde se concentra el empleo temporal. De hecho los sectores con más temporalidad coinciden con los que en todo el mundo se incluyen en el segmento secundario del mercado laboral.

En segundo lugar, puede observarse que a lo largo del tiempo se han producido cambios significativos en el recurso al empleo temporal aunque, hasta la crisis de 2007 el porcentaje global se mantuviera en torno al 30% (Tabla 1 y Comentario 1). En esta evolución destacan algunos hechos relevantes. En primer lugar la persistencia de una ele-

“la referencia a que la sucesión de reformas laborales experimentadas en nuestro país se ha tratado simplemente de “reformas en el margen” que no han afectado al núcleo duro del empleo estable se ha instalado como una verdad no controvertida ”

“la visión de un mercado laboral homogéneo en el que coinciden un núcleo de empleo estable y una corona de temporales se desvanece cuando de la visión agregada se pasa al análisis sectorial ”

“destaca en el último periodo el fuerte crecimiento del empleo temporal en el sector público. Su crecimiento no puede explicarse por las mismas razones que explican el comportamiento empresarial, sino por la persistencia de políticas neoliberales que han supuesto un cuestionamiento del modelo tradicional de gestión pública. En un país que sigue manteniendo porcentajes de empleo público relativamente bajos ”

La más alta tasa de temporalidad en el sector que ha caracterizado el crecimiento de la última década es la construcción. En segundo lugar la reducción del empleo temporal en algunos sectores, seguramente debido a la persistente acción sindical y a necesidades operativas de las propias empresas. Un caso significativo de reducción de la temporalidad se encuentra en el comercio. Sus altas tasas de temporalidad se han reducido sustancialmente y posiblemente la mayor razón (además de la presión sindical) es que las grandes superficies y cadenas de distribución que se implantaron a principios de la década de los 90 empezaron por contar con plantillas formadas con empleados temporales casi al 100% y posteriormente han ido ajustando estas políticas incluso por la propia necesidad de contar con un personal de confianza que garantizara experiencia y continuidad. Por último destaca en el último periodo el fuerte crecimiento del empleo temporal en el sector público. Su crecimiento no puede explicarse por las mismas razones que explican el comportamiento empresarial, sino por la persistencia de políticas neoliberales que han supuesto un cuestionamiento del modelo tradicional de gestión pública. En un país que sigue manteniendo porcentajes de empleo público relativamente bajos. En suma no hay un único modelo explicativo que explique la persistencia de las elevadas cotas de empleo temporal. En gran medida este es el resultado de la propia fragilidad de nuestro modelo productivo y empresarial. Es también el resultado de políticas públicas y privadas que siguen contemplando la estabilidad laboral con recelo, no sólo por los costes de ajuste sino también porque la inestabilidad impregna todas las formas de gestión empresarial y permite un modelo de gestión mucho más autoritario.

TABLA 1 EVOLUCIÓN SECTORIAL DEL EMPLEO TEMPORAL

SECTOR	TASA DE EMPLEO TEMPORAL			
	1994	2004	2008	2009
Agricultura, Ganadería	61,2	59,5	61,3	57,5
Extractivas	36,2	28,5	4,7	13,7
Manufacturas	25,6	21,5	22,1	15,6
Energía	—	—		
	12,8	16,5	18,3	13,8
Agua y Saneamiento	—	—	21,3	16,2
Construcción	57,9	56,1	51,3	43,9
Comercio	39,2	25,6	24,3	18,3
Hostelería	49,6	37,6	36,6	32,1
Transporte	22,5	21,3	21,8	18,8
Información Comunicaciones			21,2	19,1
Finanzas	13,6	12,5	11,5	7,6
Inmob. y servicios empresa	42,8	26,7		
Inmobiliarias	—	—	16,5	16,8
A. Técnicas y Profesionales			23,4	16,5
Administrativas y auxiliares	—	—	30,1	25,6
Administración Pública	15,1	18,5	21,9	22,4
Educación	21,8	21,0	28,7	25,3
Sanidad, serv. Sociales	25,3	29,6	31,3	29,0
Otros servicios	—	—	27,4	27,8
	33,1	32,1		
Artísticas, ocio			37,1	32,6
Servicio doméstico	41,2	53,6	37,3	32,7
Total	32,6	30,3	30,1	25,1

Fuente: I.N.E. Encuesta Población Activa y elaboración propia.

En 2008 cambió la clasificación sectorial. Se ha escogido el 1er trimestre de 2008 y el cuarto de 2009 para captar los cambios provocados a lo largo de la crisis.

Comentario 1

Si se analiza la evolución del empleo fijo y temporal a lo largo de 2008 y 2009 efectivamente se advierte que ha existido un importante ajuste del empleo temporal. Globalmente la caída del empleo temporal representa el 89.1% del empleo asalariado destruido. Pero esta situación es bastante más compleja cuando se analizan sectores. Es muy elevada en el caso del comercio (98% del ajuste) y la construcción (64,5%). Bastante menor en la industria manufacturera (46% del ajuste). En varios sectores la reducción de empleo temporal es muy superior a la reducción de empleo en el sector, debido a un crecimiento del empleo estable- ello ocurre en transporte, hostelería, actividades profesionales y técnicas, actividades de ocio y servicio doméstico. En algunos sectores hay crecimiento neto del empleo que en un caso

“en varios sectores la reducción de empleo temporal es muy superior a la reducción de empleo en el sector, debido a un crecimiento del empleo estable”

coincide con una fuerte reducción del empleo temporal- educación- y en otros con crecimiento del empleo temporal- Administración Pública, Sanidad y Servicios sociales. Todo ello induce a pensar en procesos de ajuste y modelos de empresa bastante diferenciados.

En tercer lugar un análisis más detallado del ajuste actual permite observar algunas cuestiones que si bien no niegan el impacto de la crisis sobre los empleados temporales relativiza el efecto institucional. En primer lugar hay que reconocer el hecho simple que el 50% de la destrucción de empleo se ha cebado en la construcción y en este caso, casi la inmensa mayoría de afectados eran trabajadores temporales. En el sector industrial, donde el ajuste es importante la pérdida de empleos ha alcanzado a los empleados fijos, entre otras cosas porque en muchos casos los ajustes no permiten distinguir categorías laborales sino que afectan al 100% de secciones o plantas enteras (lo que también explica la paradoja de la crisis anterior). Por último se detectan sectores donde la destrucción de empleo temporal supera a la de todo el sector, lo que está sugiriendo que una parte de la desaparición de empleo temporal es debida a un cambio en el estatus laboral de estos empleados, algo que resulta vistoso para quienes defienden que el argumento de la dualidad contractual.

“una buena parte de la temporalidad se explica por la propia naturaleza de la especialización productiva de la economía española. Y por políticas en las que el empleo temporal es un medio para ejercer un mayor control social sobre los empleados, para forzarles a aceptar condiciones de trabajo que quizás no aceptarían con una mayor seguridad del puesto de trabajo ”

Nadie niega que los contratos temporales son inaceptables. Y que en muchos casos no son justificados. Lo que no resulta tan evidente es que su existencia pueda explicarse precisamente por las medidas de protección del empleo. Una buena parte de la temporalidad se explica por la propia naturaleza de la especialización productiva de la economía española. Y por políticas en las que el empleo temporal es un medio para ejercer un mayor control social sobre los empleados, para forzarles a aceptar condiciones de trabajo que quizás no aceptarían con una mayor seguridad del puesto de trabajo. Abaratar el despido para todo el mundo o incluso, como se propone, estableciendo una pequeña indemnización para los contratados más recientes no cambiaría sustancialmente la situación. Hace años la moda de la economía laboral convencional se centraba en los llamados contratos implícitos, donde el papel que aquí se asigna a las personas con contrato temporal allí se aplica a los trabajadores con contratos más recientes. Y es que en mercados como el estadounidense las empresas aplican en muchos casos la norma según la cual el último que ha entrado es el primero en salir en caso de caída de la demanda. Tanto más fácil cuando el coste es barato y los procedimientos de despido fáciles. Precisamente han sido los estudiosos del enfoque de la segmentación los que han mostrado como a veces las grandes empresas combinan diferentes modelos sociales para grupos diferentes de trabajadores lo que permite entender cuando se aplica o no esta norma.

El enfoque dual está lejos de presentar una buena representación de nuestro mercado laboral. Más bien parece un modelo construido “ad hoc” para justificar una reforma general orientada a hacer aún más barato el fácil sistema de despido español. O, uno a veces es malpen-

sado, se trata de otra cosa. Se trata simplemente de hacer desaparecer una figura estadística que impide mantener el discurso que hace de la rigidez del mercado laboral español la madre de todos los problemas de empleo y que, al mismo tiempo, da cuenta de la mala calidad de segmentos importantes de nuestro mercado laboral. El contrato único no impediría que muchas personas siguieran sujetas al modelo de contrataciones cortas, escaso poder contractual y bajos salarios, simplemente borraría un indicador que permite tener conciencia de la mala calidad de muchos empleos.

IV

Hay diversas formas de abordar la segmentación del mercado laboral español y analizar sus características. Una es la de analizar indicadores básicos del mercado laboral y constatar desigualdades esenciales que afectan a personas sujetas a situaciones diversas. La desigual distribución del empleo temporal, del empleo a tiempo parcial, la desigual ubicación de hombres y mujeres en el mercado laboral o la desigual presencia de inmigrantes son todos ellos indicadores palpables de la existencia de posiciones diferenciadas en el mercado laboral. En las que fácilmente se perciben dos cuestiones básicas: la relación existente entre alguna de estas situaciones y las características de la actividad del sector por un lado y el hecho que las diferencias ocupacionales se reflejan también en diferencias en los colectivos que emplean. Por ejemplo es palpable la enorme presencia de las mujeres con elevados niveles educativos en el sector público y su menor presencia en el privado, algo que informa de prácticas contractuales diferentes en ambos espacios, y al mismo tiempo la enorme concentración de mujeres e inmigrantes en los empleos donde más presencia tienen los bajos salarios y la contratación temporal.

“es palpable la enorme presencia de las mujeres con elevados niveles educativos en el sector público y su menor presencia en el privado, algo que informa de prácticas contractuales diferentes en ambos espacios, y al mismo tiempo la enorme concentración de mujeres e inmigrantes en los empleos donde más presencia tienen los bajos salarios y la contratación temporal”

Una segunda posibilidad es la que plantea la reciente investigación sobre la calidad del empleo en España dirigida por Carlos Prieto et al (2009), En este caso se han escogido, razonablemente, una serie de variables consideradas indicadores de calidad del empleo y se han determinado los segmentos laborales por un método de cluster. El resultado define aquellos empleos que presentan características relativamente comunes. Incluyendo también la evolución de estas condiciones en el largo plazo, pues no es lo mismo experimentar unas malas condiciones de trabajo en un momento del tiempo (puede ser un peaje obligatorio, como el que en su día pagamos los PNNs) que experimentar esta situación a lo largo de toda la vida laboral (lo que también afectará a la situación de jubilación). La figura que emerge de este estudio muestra unas pautas de segmentación bastante diferentes de las que promueve el modelo dual. Sugiere la existencia de tres segmentos diferenciados, Uno precario, donde efectivamente domina la inseguridad laboral, los bajos salarios y en el que se enquistaba una parte de la población. La que nunca consigue salir de la precariedad. Una figura bastante parecida al segmento secundario de los estudios clásicos. Un segundo segmento, el más numeroso, de empleo más o

“la pintura que emerge de un mundo laboral organizado en tres grandes segmentos y con preponderancia de un primario inferior que sólo ofrece condiciones laborales modestas, parece más ajustada a la realidad que la fabula de los dos mercados ”

menos estable pero de condiciones laborales, especialmente salarios, muy modestas. Poco que ver con los privilegiados “insiders” del modelo dual. Seguramente este es, además, un segmento que con la crisis económica presente ha salido bastante mal parado al romperse tanto la larga estabilidad profesional que habían gozado muchos trabajadores de la construcción como al cerrarse numerosos centros fabriles. Y solo un tercer segmento superior en el que la situación es bastante mejor y donde dominan los empleados en los técnicos y directivos, algo que tampoco se parece mucho a las islas protegidas por el sindicalismo de los “insiders”. Lógicamente un estudio estadístico como este tiene dificultades para captar matices, como el de la existencia de mercados profesionales, pero la pintura que emerge de un mundo laboral organizado en tres grandes segmentos y con preponderancia de un primario inferior que sólo ofrece condiciones laborales modestas, parece más ajustada a la realidad que la fabula de los dos mercados.

Una tercera aproximación surge de los estudios de sectores y empresas, No tienen significación estadística pero permiten captar aspectos de la realidad diferentes de las fuentes estadísticas. Permiten entender mejor las lógicas de funcionamiento y las formas de organización social de campos específicos de la actividad económica. La acumulación de estudios empieza a permitir captar algunos rasgos esenciales de las dinámicas de la segmentación. Desde mi punto de vista el elemento más relevante es que una parte de esta dinámica no pasa tanto por el uso de una u otra forma de contratación en cada empresa como por las relaciones que se producen en las redes productivas, que cada vez más, caracterizan a muchos sectores productivos. Estas redes son casi siempre sistemas empresariales jerárquicos. Donde se diferencian los niveles retributivos y donde se distribuye de forma desigual el riesgo y la renta.

“no es extraño encontrar que una misma empresa auxiliar tiene convenios distintos en cada planta, incluso dentro de la misma provincia y la dispersión es aún mayor si se consideran los efectos de la externalización hacia empresas de servicios ”

Los sectores en los que he realizado investigaciones específicas: auxiliar de automoción, construcción, asistencia domiciliaria, permiten buenos ejemplos de lo que quiero expresar.³ En la industrias de automoción la organización en cascada a partir de las empresas ensambladoras de automóviles no sólo generan una enorme presión sobre los fabricantes de componentes e industrias auxiliares. También facilita una importante dispersión salarial debida a las posibilidades que permite adscribir a las empresas en convenios colectivos de diferente tipo. No es extraño encontrar que una misma empresa auxiliar tiene convenios distintos en cada planta, incluso dentro de la misma provincia (por ejemplo una de las empresas que estudié, dedicada al montaje de puertas estaba adscrita al convenio estatal de químicas mientras que su factoría central contaba con un convenio propio de empresa). Y la dispersión es aún mayor si se consideran los efectos de la externalización hacia empresas de servicios (que pueden por ejemplo realizar actividades de montaje o premontaje bajo el paraguas de una actividad logística o realizar el movimiento de vehículos en la factoría bajo el convenio de aparcamien-

tos). En el sector de la construcción el hecho de las subcontrataciones en cadena es de sobras conocido y se traduce, aparte de los problemas de inseguridad laboral, en un debilitamiento paulatino del grado de aplicación del convenio hasta llegar a figuras de claro trabajo informal. En el sector de la dependencia el corte esencial se produce de entrada entre los empleados públicos (habitualmente técnicos) y los empleados de empresas subcontratadas sujetos a convenios de bajo nivel en los que no es raro que algunas empresas pretendan aplicar convenios más favorables a sus intereses. En estos dos últimos sectores existe a menudo un claro conflicto con el reconocimiento profesional y la adscripción de tareas. Los ejemplos se pueden multiplicar en otros muchos sectores. Incluso en el empleo de personal técnico profesional donde empieza a haber indicios de una creciente segmentación de condiciones entre una élite hiperprivilegiada y un submundo de aspirantes frustrados.

Un cuestión relevante a la hora de analizar los procesos presentes de segmentación lo constituye la cuestión de la migración. El modelo de inmigración español ha estado claramente orientado a la creación de un ejército de reserva diseñado para cubrir la creciente demanda de mano de obra de algunos sectores y a permitir que los bajos o muy bajos salarios imperaran en ellos. En este caso las políticas de residencia y ciudadanía juegan un papel crucial a la hora de fijar las condiciones de empleo. Con el resultado de reforzar segmentos de empleo informal que obligan a diferenciarlos de los empleos secundarios normales.

Pistas estadísticas, estudios agregados y estudios sectoriales apuntan hacia una imagen que poco tiene que ver con el dualismo. Apuntan a un mercado parcelado en diferentes niveles. En los que nacen fuertes desigualdades sociales y se destruyen proyectos colectivos. En los que las dinámicas de segmentación y diferenciación son multicausales aunque tienen su epicentro más poderoso en las estrategias empresariales de flexibilidad y abaratamiento de los costes salariales.

V

La segmentación del mercado laboral es una característica común de todos los mercados laborales de las sociedades capitalistas más desarrolladas. Constituye un resultado normal de la compleja estructura económica y de los mecanismos de gestión empresarial. Está íntimamente ligada a las características del conflicto distributivo y de control social que subyace en todas las sociedades capitalistas. Las transformaciones generadas por el neoliberalismo y la globalización han tendido, en todas partes, a generar dinámicas parecidas, como es el estrechamiento de los mercados internos de trabajo que representaban cierto grado de estabilidad para la gente común, un renacimiento de los distintos tipos de mercados secundarios y una transformación profunda de los mercados profesionales que en muchas partes tienden a fragmentarse en diversos segmentos (lo que supone también

“el modelo de inmigración español ha estado claramente orientado a la creación de un ejército de reserva diseñado para cubrir la creciente demanda de mano de obra de algunos sectores y a permitir que los bajos o muy bajos salarios imperaran en ellos”

“la segmentación del mercado laboral está íntimamente ligada a las características del conflicto distributivo y de control social que subyace en todas las sociedades capitalistas”

aquí la aparición de alguno tipo particular de mercado secundario para profesionales).

“*un tipo de relaciones laborales que no se podrá eliminar por el mero cambio de las normas de contratación sino que es el reflejo tanto de la especialización productiva como del conjunto de regulaciones que están más orientadas a favorecer un ejército laboral movilizable a bajo coste que a promover un sistema laboral digno y de calidad*”

Pero el que estas tendencias sean comunes no implica que sean iguales. Cada país tiene su propio modelo de gestión laboral (lo que algunos autores consideramos su modelo nacional de empleo) Estas diferencias son, en parte, un producto de la estructura productiva: tipo de especialización, estructura empresarial, peso del sector público como proveedor de bienes y servicios. Pero también está influido por la intervención de las políticas públicas y la acción sindical y por el peso de las estructuras familiares que influyen en las relaciones de género.

En este sentido España se ha caracterizado por un modelo de desarrollo que ha favorecido la ampliación de mercados secundarios y desigualdades que se reflejan en los discutidos indicadores de empleo temporal. Un tipo de relaciones laborales que no se podrá eliminar por el mero cambio de las normas de contratación sino que es el reflejo tanto de la especialización productiva como del conjunto de regulaciones que están más orientadas a favorecer un ejército laboral movilizable a bajo coste que a promover un sistema laboral digno y de calidad. A este modelo contribuyen muchas políticas e intervenciones empresariales como la ausencia de una adecuada estructura de formación y reconocimiento profesional, las políticas migratorias, la ausencia de amplias políticas sociales que garantizan niveles básicos de cobertura de derechos etc. La propuesta de bajar y fragmentar aún más el modelo de negociación colectiva, que es la otra gran medida de reforma que propugnan los economistas neoliberales constituye a este nivel uno de los mecanismos más poderosos de aumento de la segmentación, pues permitiría aumentar aún más la dispersión de salarios y condiciones de trabajo entre empresas situadas en distintos puntos de la misma línea de producción y aumentar la brecha entre sectores.

“*el modelo de Negociación Colectiva actual no ha constituido un mecanismo adecuado para reducir la segmentación social*”

El modelo de Negociación Colectiva actual no ha constituido un mecanismo adecuado para reducir la segmentación social. La experiencia de los países con menos desigualdades sociales indica que estas solo se reduce con un planteamiento general que incluye escalas salariales relativamente estrechas y con un paquete de políticas sociales, formativas, culturales que trabajan en esa dirección. Creo que esta perspectiva ha faltado en buena parte de la acción sindical y en las políticas de la izquierda. La misma ley de igualdad se centra más en mejorar las condiciones de promoción de las mujeres del segmento profesional que la de impulsar medidas que permitan una mejor situación para el inmenso mas de mujeres que están atrapadas en el suelo pegajoso de los empleos secundarios. Al calor de la crisis económica y el desempleo masivo ha renacido una fuerte ofensiva cultural en demanda de nuevos recortes a la protección al empleo y la diferenciación salarial, elementos ambos que pueden comportar un aumento sustancial de los mecanismos que generan diferenciación, segmenta-

ción y mayor inseguridad económica a los sectores más desfavorecidos. Es hoy más urgente que nunca, necesario elaborar una visión alternativa, bien fundamentada, que permita hacer frente a lo que no es más que la continuidad de las mismas políticas de segmentación social y depredación humana que en los últimos treinta años han puesto en marcha las políticas neoliberales.

Bibliografía citada

Atkinson, J. (1986) "Flexibilidad del empleo en los mercados laborales" *Zona Abierta* 41, invierno.

Banyuls J., Llorente, R. (2010) "La industria del automóvil en España: globalización y gestión laboral" *Revista de Economía Crítica* nº9 (en fase edición) (www.revistaeconomiacritica.org).

Bentolila, S. y Dolado J.J. (1994) "Labour flexibility and wages: lessons from Spain". *Economic Policy* vol 9 nº 18 53.99.

Prieto, C. et al (2009) *La calidad del empleo en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración Madrid.

Notas

1 Me refiero a autores tan variados como Michel Piore, Peter B.Doeringer, Paul Osterman, David M. Gordon, Richard Edwards, Michael Reich, Frank Wilkinson, Jill Rubery, David Grinsham, Gerhard Bosch, Paola Villa por citar algunos de los más conspicuos animadores de esta línea de investigación.

2 A mi entender el trabajo básico que abrió esta línea argumental es el de Bentolila y Dolado (1994). En cierta medida se trata de una visión del mundo laboral muy parecida, en cuanto a la estructura empresarial a la que plantea Atkinson (1986) como modelo de empresa flexible.

3 Los trabajos sectoriales están en parte contenidos en los trabajos realizados para el proyecto Dynamics of National Employment Models (www.dynamoproject.eu) y, en el caso del sector de componentes para el Observatorio Industrial del sector de componentes de automoción (www.mityc.es). Para este sector ver también Banyuls y Llorente (2010).

CRISIS, REFORMA LABORAL, MODELO PRODUCTIVO Y RÉGIMEN DE EMPLEO. EL CASO ESPAÑOL

Carlos Prieto

Profesor Titular de Sociología Industrial. UCM

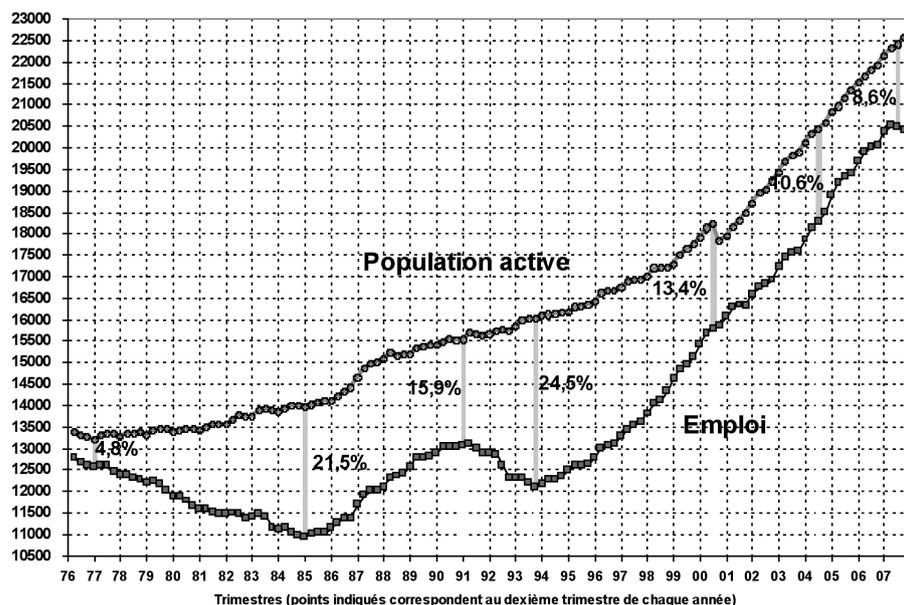
Una crisis profunda precedida de un crecimiento prolongado e intenso del empleo

Lo primero que hay que decir de la crisis del empleo que se inicia en 2007 es que, como toda crisis, no es una crisis sin más, sino la crisis del crecimiento anterior. Desde el comienzo de la transición política la evolución del empleo en España venía siguiendo una pauta según la cual no hay ni crecimiento ni reducción suaves y lentas del empleo y del desempleo: el empleo, cuando crece, lo hace muy intensamente, cuando decrece, también lo hace muy intensamente. Así fue entre el 76 y el 91: del 76 al 85 destrucción de dos millones de empleos y del 85 al 91 creación de algo más de dos millones de empleos. Pues bien esta aceleración de los cambios vuelve a repetirse y, esta vez, con más fuerza que nunca en el período más reciente. De 1994 a 2007 la cifra de ocupados pasa de 12,5 a 20,3 millones. La tasa de paro pasa del 24,5% al 8,6 (Gráfico 1). Esta intensidad en el crecimiento del empleo es absolutamente atípica en términos de comparación internacional: es inimaginable en ningún país desarrollado. Si lo comparamos con la evolución del empleo en la Europa de los 15, vemos que de 1994 a 2005 en el conjunto de estos países el empleo crece 12,5% mientras que en España lo hace en un 42%, casi cuatro veces más (en 2007 el crecimiento habrá sido del 62%). Pues bien, la crisis actual es la crisis de ese crecimiento acelerado: una destrucción también acelerada.

“desde el comienzo de la transición política la evolución del empleo en España venía siguiendo una pauta según la cual no hay ni crecimiento ni reducción suaves y lentas del empleo y del desempleo ”

“esta intensidad en el crecimiento del empleo es absolutamente atípica en términos de comparación internacional ”

GRÁFICO 1.- POBLACIÓN ACTIVA, EMPLEO Y TASA DE PARO EN ESPAÑA. 1976-2007



Fuente: EPA, ponderaciones recalculadas en 2005. Tabla elaborada por L. Toharia (2008).

Acelerada... y sorprendente desde un punto de vista comparativo. Según todos los economistas, el crecimiento y la destrucción del empleo se hallan relacionados con la evolución del PIB: si crece, crece el empleo, si decrece o crece poco se destruye empleo. El problema es que, aunque esa relación se dé, no es una relación lineal ni automática de unos países a otros. Observemos la Tabla 1: salvo en el caso francés, la caída del PIB español en 2008 (-1,9%) es igual a la del Reino Unido (1,9) o inferior (la de Alemania es del 2,6 y la de Suecia del 4,4). Y, sin embargo, la tasa de paro se mantiene prácticamente sin variación en tres de esos países (Francia, Suecia y Reino Unido) y en Alemania hasta se reduce.

TABLA 1. VARIACIONES DEL PIB Y DE LAS TASAS DE PARO EN VARIOS PAISES DE LA UE. 2008

PAISES	Variación del PIB (%). 2008	Tasa de paro		
		2007	2008	2008-2007
ESPAÑA	-1,9	8,3	11,3	+ 3,-
ALEMANIA	-2,6	8,4	7,3	- 1,1
SUECIA	-4,4	6,1	6,2	+ 0,1
FRANCIA	-1,0	8,4	7,8	+ 0,4
REINO UN.	-1,9	5,3	5,6	+ 0,3

Fuente: EUROSTAT y elaboración propia.

La pregunta que surge inmediatamente al observar unas evoluciones tan dispares es la siguiente:

¿Qué tiene de particular la configuración socioeconómica del empleo en la sociedad española para que sea tan diferente de la de los países de nuestro entorno, en el sentido de verse sujeta permanentemente a cambios de especial intensidad?

Dos respuestas predominantes y una alternativa

Dos respuestas son las que suelen ofrecerse a esa pregunta. Son las que resumimos a continuación.

- La primera de las respuestas - con gran eco mediático - es la que propone el "Manifiesto de 100 economistas sobre la reforma del mercado laboral". Su tesis es que "un funcionamiento tan ineficiente de nuestro mercado de trabajo" sólo puede corregirse si se corrigen los "principales problemas" que le afectan. Y que, según ellos, son cuatro: tres de ellos tiene que ver con las políticas públicas de empleo (modalidades de contratación, prestaciones por desempleo y políticas activas) y un cuarto con la negociación colectiva (que los autores del Manifiesto consideran "muy rígida"). La corrección de estos problemas haría que el funcionamiento del mercado de trabajo español fuera "eficiente" (los autores del "Manifiesto" no aclaran en qué consiste exactamente esta eficiencia: se supone que consistiría en lograr un mercado de trabajo con más empleo, más estable y menos paro. Pero sólo se supone porque, a un mismo tiempo, apuestan por colocar a la empresa en el centro de las relaciones de empleo y no es nada evidente que esa centralidad de las empresas tenga el efecto de producir "buen empleo"). Esta posición no es sólo, por lo que parece, la de la mayoría de los economistas sino también de la CEOE, de los partidos políticos conservadores y de organismos internacionales que se ocupan de analizar y valorar las políticas económicas de los países (como la OCDE). No es por otra parte ninguna novedad, puesto que es lo que vienen defendiendo desde hace ya muchos años.
- La segunda opción reformadora - también bastante extendida - es la que considera que "todos los males de nuestro mal empleo" tiene su origen nuestro modelo productivo. Este modelo se caracterizaría por la fuerte presencia de sectores poco productivos, escaso nivel tecnológico y, consecuentemente, empleo de mano de obra poco cualificada y con bajos salarios. Mientras se mantenga el mismo modelo no será posible salir de una composición del empleo tan pobre y frágil como la que se observa en la práctica. La consecuencia es muy clara: para cambiar este tipo de empleo es prioritario modificar el modelo productivo. Quienes antes y más han defendido esta tesis son los sindicatos mayoritarios. Especialmente CCOO.

Frente a estas posiciones queremos mostrar la plausibilidad de una tesis alternativa, un poco más compleja y que puede desplegarse en dos partes:

“apuestan por colocar a la empresa en el centro de las relaciones de empleo y no es nada evidente que esa centralidad de las empresas tenga el efecto de producir “buen empleo” ”

“la consecuencia es muy clara: para cambiar este tipo de empleo es prioritario modificar el modelo productivo ”

Una.- Los procesos, alternativos y sucesivos, de fuerte creación y destrucción de empleo que sufre el mercado de trabajo español son la manifestación de una configuración segmentaria del empleo de dualización imperfecta y de una gran vulnerabilidad generalizada.

“los procesos, alternativos y sucesivos, de fuerte creación y destrucción de empleo que sufre el mercado de trabajo español son la manifestación de una configuración segmentaria del empleo de dualización imperfecta y de una gran vulnerabilidad generalizada ”

Dos.- Esta configuración segmentaria es consecuencia de un tipo de régimen social de empleo dualizador y escasamente protector.

Una configuración segmentaria de dualización imperfecta y de una gran vulnerabilidad generalizada

Para analizar la configuración segmentaria del empleo voy a recurrir al análisis de los datos que ofrece la Encuesta de Condiciones de Vida realizada en 2006 por el INE, a iniciativa de la Comisión Europea. Tiene una gran ventaja frente a la clásica EPA: aporta informaciones importantes para el conocimiento de la calidad de los empleos que no aporta ésta, como la duración de los empleos y el montante de los salarios percibidos (como se sabe la EPA o aporta ninguna información sobre este punto). Conviene tener en cuenta que se trata de una encuesta realizada en 2006, es decir, en plena fase de crecimiento del empleo.

Un análisis de conglomerados¹ de dicha encuesta nos permite llegar a las siguientes conclusiones relativas a la *configuración segmentaria del empleo*:

- El empleo global se compone de tres grandes segmentos distinguidos a partir de las dos dimensiones que mejor caracterizan la calidad y/o decencia del empleo: su grado de estabilidad (seguridad) y su nivel retributivo. Esos segmentos son:
 - *Precario*: caracterizado por una gran inestabilidad y/o escasos ingresos. Afecta al 27% de la población asalariada. Dentro de él se distinguen dos subsegmentos estrictamente precarios: bien por percibir unos salarios por debajo del SMI (un 4,5% del total del empleo asalariado) bien porque su tiempo de trabajo apenas supera un tercio del año (cuatro meses) (un 6%).
 - *Central*: Caracterizado por un alta estabilidad relativa y unos salarios medios. Representa el 45% del total de empleo asalariado.
 - *Superior*: Caracterizado por la mayor estabilidad y unos salarios relativamente altos. Representa al 32% del empleo total. Dentro del él hay un grupo de empleos especialmente privilegiado (8% del total) cuyo salario multiplica por 8 al del grupo precario más desfavorecido.

“segmentos precario: caracterizado por una gran inestabilidad y/o escasos ingresos. Afecta al 27% de la población asalariada ”

Esta distribución segmentaria del empleo apenas aporta novedades a análisis anteriores del mercado de trabajo español. Son muchos los

autores que han estudiado y resaltado este tipo de segmentación del empleo u otras similares². No obstante, los datos de la Encuesta en la que nos basamos permiten resaltar, además, otros dos rasgos que suelen señalarse con mucha menos frecuencia.

- *Salarios relativamente bajos.* Los salarios percibidos por la mayoría de la población asalariada son muy moderados. El 68% de la población asalariada percibe un salario medio inferior a los mil cien euros al mes (“mileurismo” generalizado). Son datos que confirman todas las fuentes. El nivel de vida de la población ha aumentado en los últimos años pero no porque hayan aumentado los salarios sino porque hay más gente que trabaja dentro de las unidades domésticas.
- *Gran fragilidad (o vulnerabilidad) generalizada en el marco de una fuerte movilidad.* Desde el año 2004 al 2006 nada menos que un 60% de los asalariados del segmento primario, el 38% del central y el 27% del superior cambian de situación laboral. No obstante, más relevante que la movilidad en sí es que un porcentaje importante de esta movilidad es descendente y descendente, además, en muchos casos, hacia posiciones de precariedad, o, en su caso, de pérdida del empleo. Según los resultados de la encuesta de Condiciones de Vida de 2006, la movilidad descendente afecta al 22% de trabajadores centrales (un 6% pierde el empleo y otro 16% desciende al segmento precario, un porcentaje superior al de quienes ascienden, 13%) y nada menos que al 26% de los empleados del segmento superior (un 20% pasa al segmento central y el 6% restante al precario o pierde el empleo). La vulnerabilidad generalizada se entiende mejor si se tiene en cuenta que tienen lugar en un contexto en el que el paro o la temporalidad contractual, desde comienzos de los años noventa, afecta permanentemente a casi la mitad de la población asalariada (Prieto, 2009: 238). Así *la amenaza de empeoramiento y hasta de precarización de las condiciones de empleo no abandona nunca la escena del empleo español, ni siquiera en los segmentos más “favorecidos”*.

“el 68% de la población asalariada percibe un salario medio inferior a los mil cien euros al mes (“mileurismo” generalizado). Son datos que confirman todas las fuentes. El nivel de vida de la población ha aumentado porque hay más gente que trabaja dentro de las unidades domésticas”

“la movilidad descendente afecta al 22% de trabajadores centrales (un 6% pierde el empleo y otro 16% desciende al segmento precario”

Recordemos que llegamos a estas conclusiones basados en los resultados de una encuesta realizada en el momento de mayor crecimiento del empleo de la etapa precedente. Y lo lógico es concluir que esos rasgos (negativos) no podrán menos de acentuarse en fases depresivas (como la actual).

A continuación quisiera mostrar que esta configuración segmentaria de dualización imperfecta, de bajos salarios y de una gran vulnerabilidad generalizada del empleo es fruto de un tipo de régimen social de empleo dualizador y escasamente protector.

Un régimen social de empleo dualizador y escasamente protector

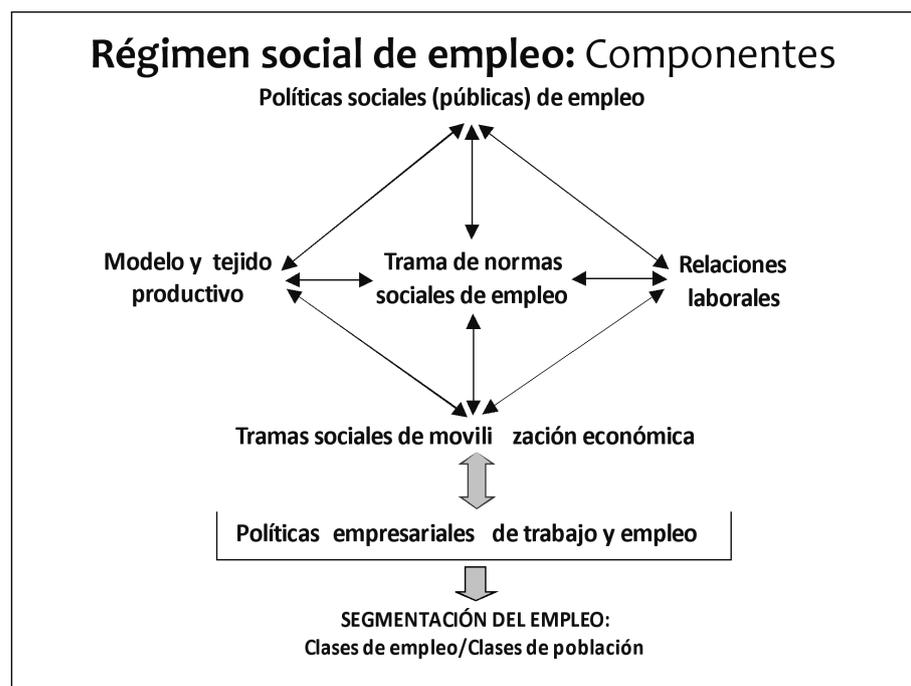
Introduzco el concepto de Régimen Social de Empleo (RSE) porque consideramos que, al obligar a tener en cuenta, a la vez, varios con-

juntos de prácticas sociales (y no sólo las sociopolíticas o de organización productiva), permite hacer más fácilmente comprensible e inteligible la configuración y dinámica del mercado de trabajo en la sociedad española que acaba de presentarse.

¿Cómo definir el concepto de régimen social de empleo?

Un RÉGIMEN SOCIAL DE EMPLEO se define como aquel conjunto de principios, normas, procedimientos -formales e informales- y prácticas que, referidos a la asimétrica relación salarial, tiende a establecer las pautas que regulan las condiciones de trabajo, de empleo y de vida de los trabajadores así como la movilización económica de la población y su distribución sociodemográfica en una sociedad determinada.

Es una definición un poco compleja que se entiende mucho mejor con una representación gráfica (Gráfico 2):



Así, según se observa en la representación gráfica que ofrecemos, un RSE consiste en la articulación interactiva de varios conjuntos de prácticas sociales:

- Políticas sociales (públicas) que inciden, directa o indirectamente, en el empleo, su configuración y su “decencia” o “calidad”
- Modelo de producción (nivel tecnológico) y composición del tejido productivo (ramas de actividad) y relaciones entre empresas (redes y subcontratación)

- Las relaciones laborales de concertación social y negociación colectiva, en cuyo seno juegan un papel central los recursos de poder sindical
- Tramas sociales y jerarquizadas de movilización económica de la población (relaciones familiares y de género, relación entre autóctonos e inmigrantes,...)
- Entramado de normas sociales de empleo que expresan y condensan el “espíritu” (Weber) que anima las prácticas sociales de los espacios anteriores
- Políticas empresariales de empleo y de trabajo

Pues bien, si un RSE se define y constituye de esta manera, cuando se dice que el RSE español es dualizador y de escasa protección social es porque consideramos que lo es no porque lo sean las políticas laborales públicas (tesis del Manifiesto) ni porque lo sea el modelo/tejo productivo sino como consecuencia de la acción de todos los conjuntos de prácticas que acabamos de señalar, los cuales operan a un mismo tiempo y lo hacen, además, de un modo interactivo. Vayamos por partes.

1. Relación entre políticas públicas laborales y la composición segmentaria del empleo

De las políticas públicas laborales aquella que ha sido objeto de mayor atención social y de investigación es la política dirigida a la regulación del empleo. La regulación pública del empleo ha pasado por tres etapas en las últimas décadas. La primera va desde el comienzo de la Transición (Ley de Relaciones Laborales de 1976) hasta la primera gran reforma del Estatuto en 1984. En ella se considera que sólo hay un tipo de contrato de trabajo adecuado a un “Estado social y democrático” (Constitución del 78), el contrato indefinido a tiempo completo; el objetivo buscado por dichas políticas es del “pleno empleo de buen empleo”. Una segunda, de 1984 a 1994, en la que la contratación temporal y a tiempo parcial adquiere rango de normalidad: el objetivo de la segunda etapa es la de lograr el “máximo de empleo de cualquier empleo”. Y una tercera en la que, aun manteniendo la normalidad de todas las modalidades contractuales, se apuesta a favor de una reducción del uso de la contratación temporal. La normalización de las modalidades de contratación atípicas del primer Estatuto de los Trabajadores no es en sí misma la causa de la estratificación del empleo pero sí hace que las empresas se sirvan de una u otra modalidad contractual para llevar a cabo sus objetivos de movilización diferenciada de la fuerza de trabajo. Y contribuir así a la segmentación del empleo (enseguida lo veremos).

2. Relación entre modelo de producción, tejido productivo y conexión entre empresas y la composición segmentaria del empleo

“la normalización de las modalidades de contratación atípicas del primer Estatuto de los Trabajadores no es en sí misma la causa de la estratificación del empleo pero sí hace que las empresas se sirvan de una u otra modalidad contractual para llevar a cabo sus objetivos de movilización diferenciada de la fuerza de trabajo. Y contribuir así a la segmentación del empleo ”

“*el empleo precario tiende a concentrarse en las pequeñas empresas y en las ramas de actividad con menor desarrollo tecnológico*”

“*los modelos productivos, la composición por ramos de actividad de una economía y las relaciones entre empresas no responden a simples condicionamiento económicos sino a verdaderas opciones de estratégica económica de las empresas*”

La relación entre, por un lado, el modelo productivo, la composición por actividades del tejido productivo y la relación entre empresas (redes y subcontratación) y, por otro, el tipo de empleo resultante ha sido analizada por varios autores. Una obra reciente en la que se trata expresamente de este tema es la de Rocha, Aragón y Cruces (2008). En ella se muestra cómo la calidad del empleo (y su segmentación) en España tiende a variar:

- Según el modelo productivo: a mayor nivel tecnológico y productividad mayor calidad; y viceversa.
- Según composición del tejido (ramas de actividad): actividades con bajo nivel tecnológico suelen incorporar empleos de baja calidad; y viceversa.
- Según posición de las empresas en las redes de relaciones empresariales: a mayor centralidad (y tamaño) de las empresas mayor calidad del empleo; y viceversa.

Un análisis – con menos información sobre este punto – de los resultados de la Encuesta de Condiciones de Vida confirma las conclusiones de esta investigación. En la Tabla 2 se observa cómo el empleo precario tiende a concentrarse en las pequeñas empresas y en las ramas de actividad con menor desarrollo tecnológico. En contraposición, los empleos del segmento superior tienden a hacerlo en las empresas más grandes y con mayor nivel tecnológico.

TABLA 2. SEGMENTOS DE EMPLEO SEGÚN SECTORES DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE EMPRESA

SEGMENTOS	% de asalariados sobre el total	Tamaño de empresas de mayor implantación relativa	Sectores de actividad predominantes
PRECARIO	27	1-5 trab.	Hostelería, comercio y reparación, otros servicios sociales y domésticos
CENTRAL	41	1-19 trab.	Industria, construcción, comercio y reparación
SUPERIOR	32	50 o más trab.	Administración pública, educación, intermediación financiera

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 (Instituto Nacional de Estadística).

Recordemos, por otro lado, que los modelos productivos, la composición por ramos de actividad de una economía y las relaciones entre empresas (intercambio equilibrado o subcontratación) no responden a simples condicionamiento económicos sino a verdaderas opciones de estratégica económica de las empresas.

3. Relación entre relaciones laborales (recursos de poder sindical) y la composición segmentaria del empleo

En punto a *relaciones laborales* se observa en el caso español una situación ambigua. Por un lado, se constata que el sindicalismo español es relativamente fuerte e influyente cuando las relaciones laborales se sitúan en el ámbito supraempresarial e interconfederal. Prueba de ello ha sido la práctica de la concertación social que ha predominado – salvo en el intenso paréntesis que transcurre entre 1987 y 1996 – en la historia reciente de las relaciones laborales y del diálogo social. Y sin embargo, esta relativa fortaleza no se ve reproducida en los centros de trabajo: el sindicalismo español sólo goza de cierto poder e influencia efectivos en las medianas y grandes empresas y de un poder muy escaso o casi inexistente en las pequeñas. Un claro indicador de esta debilidad se encuentra en la distribución de las tasas de afiliación por tamaño de empresa (Tabla 3): siendo ya baja la tasa global de afiliación con un 19%, la tasa de afiliación desciende al 5% en las empresas de menos de diez trabajadores (Beneyto, 2008: 74). Una presencia sindical fuerte en los centros de trabajo (empresas medianas y grandes) incrementa la estabilidad laboral y supone una cierta presión a favor del cumplimiento de las normas laborales; lo contrario sucede en los centros de trabajo pequeños o muy pequeños (que son la mayoría). Así se explica que el incumplimiento de las cláusulas pactadas en convenio – sobre todo, aquellas que conciernen a la jornada de trabajo, pero también a las retribuciones – sea una constante de nuestras relaciones laborales (Escudero, 2004).

A un mismo tiempo los sindicatos españoles han tendido a reclamar en la negociación colectiva unos incrementos salariales que rara vez suponían mejoras reales en el poder adquisitivo, ya que, desde 1978, han tendido a reivindicar incrementos salariales según inflación prevista. De este modo, el tradicional bajo nivel salarial de la economía española ha tendido a la reproducción simple a lo largo del tiempo.

TABLA 3. TASAS DE AFILIACIÓN SEGÚN TAMAÑO DE EMPRESA

1-10 Trabajadores.	11-50	51-250	>250
5,2	7,-	13,2	20,5

Fuente: P. Beneyto (2008).

Así, en parte, la estrategia sindical de negociar incrementos salariales según la inflación prevista por el Gobierno y, sobre todo, la debilidad del poder sindical en la mayoría de los (pequeños) centros de trabajo han contribuido al desarrollo de políticas empresariales de bajos salarios y a una fuerte segmentación de la actividad productiva con empresas centrales (entre las que hay que contar las administraciones públicas), en las que, mal que bien, se respetan las normas laborales

“la debilidad del poder sindical en la mayoría de los (pequeños) centros de trabajo han contribuido al desarrollo de políticas empresariales de bajos salarios y a una fuerte segmentación de la actividad productiva ”

y empresas periféricas (subcontratadas) cuyas condiciones de empleo sólo pueden ser precarias y lo son.

“dos parecen ser las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo más utilizadas por las empresas para controlar el proceso de trabajo, asegurarse la maximización del rendimiento de sus empleados y optimizar sus beneficios económicos: el uso extensivo de la contratación temporal y la asignación de la mayoría de los trabajadores a niveles de calificación relativamente bajos ”

4. Políticas de trabajo y de empleo empresariales y composición segmentaria

La combinación de una regulación jurídica del trabajo y del empleo muy flexible, de un modelo y tejido productivos de bajo nivel tecnológico y escasa productividad y, a la vez, fuertemente segmentado y jerarquizado y, finalmente, de un sindicalismo con escasos recursos de poder constituye para las empresas un marco que les permite poner en práctica, con un gran poder y una amplia libertad, aquellas políticas laborales que más y mejor favorece sus intereses frente a los de los trabajadores asalariados; sin olvidar, como un componente más de este marco, la fragilidad laboral de los asalariados originada por las elevadas tasas de paro o de temporalidad contractual que caracterizan al mercado de trabajo español desde los primeros años noventa (Prieto, 2009: 238). La explotación de la Encuesta de Condiciones de Vida permite concluir que son dos parecen ser las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo más utilizadas por las empresas – cada una desde la posición que ocupa en el tejido productivo – para controlar el proceso de trabajo, asegurarse la maximización del rendimiento de sus empleados y optimizar sus beneficios económicos: el uso extensivo de la contratación temporal y la asignación de la mayoría de los trabajadores a niveles de calificación relativamente bajos. Un tipo de prácticas empresariales que tienen el efecto de segmentar los empleos por niveles retribución y duración empírica de su relación laboral (Tabla 4)

TABLA 4. SEGMENTOS DE EMPLEO SEGÚN TASA DE TEMPORALIDAD Y NIVEL CUALIFICACIONAL

SEGMENTOS	% de asalariados sobre el total	% de contratación temporal sobre el total de cada segmento	Tipos y niveles de cualificación profesional predominantes
PRECARIO	27	64	Trabajador no cualificado y trabajador cualificado de servicios
CENTRAL	41	28	Trabajador cualificado de la industria y trabajador cualificado de servicios
SUPERIOR	32	10	Directivo, técnico y administrativo

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 (Instituto Nacional de Estadística).

Un régimen de empleo cuyos variados componentes interactúan y operan en la misma dirección

Vista la relación global entre, por un lado, la segmentación del empleo por niveles de calidad y, por otro, el conglomerado formado por una regulación laboral flexible, un modelo y tejido productivos de bajo nivel tecnológico y escasa productividad y, a la vez, fuertemente jerarquizado, unas relaciones laborales colectivas en las que el sindicalismo se manifiesta con escasos recursos de poder (en los centros de trabajo) y unas políticas empresariales de gestión de mano de obra caracterizadas por el uso frecuente de la contratación temporal, una organización infracualificadora de las competencias profesionales de sus empleados, una elevada intensificación del trabajo y, finalmente, unos retribuciones salariales relativamente bajas puede concluirse que nos hallamos ante un fenómeno de articulación social de gran coherencia interna. La configuración segmentaria del empleo caracterizada por su dualización imperfecta, sus salarios medios relativamente bajos y una alta y generalizada vulnerabilidad aparece como resultado y causa de: a) una estructura productiva que se caracteriza por la importancia que tienen sectores de muy baja productividad (personal doméstico, hostelería, construcción) con empresas de tamaño muy reducido y que operan con frecuencia en régimen de subcontratación; b) una tasa de contratación temporal muy alta y unos niveles medios de cualificación profesional relativamente bajos; c) dentro de un marco institucional que ofrece a las empresas la posibilidad de gestionar su fuerza de trabajo con una gran flexibilidad numérica y d) unas relaciones laborales que se distinguen por una escasa presencia sindical activa en los centros de trabajo y que, correlativamente, otorga a las empresas un gran poder y autonomía en la toma de decisiones laborales. Es decir, el producto de los cuatro conjuntos de prácticas que hemos indicado, que interactúan y concurren al unísono en la producción de la configuración segmentaria que distingue al empleo en España y que constituye, en conjunto, un régimen de empleo dualizador y de baja protección social.

Se trata de un régimen que es específicamente español y que se diferencia del de otros países europeos, en especial de aquellos que, según se hacía ver al comienzo de este artículo, protegen el empleo frente a las variaciones del PIB mucho mejor. Una comparación de los datos que sirven de indicadores de estos parámetros con los de la UE/15 muestra la especificidad del caso español (tabla 5). El predominio de actividades productivas tradicionales frente al de actividades más modernas en el caso de la UE/15, el menor tamaño de los centros de trabajo, una tasa de temporalidad contractual de más del doble, una distribución de la cualificación profesional con más trabajadores no cualificados y menos altamente cualificados, y, finalmente, una tasa de afiliación sindical bastante inferior hablan de un régimen de empleo español escasamente inclusivo y responsable de una segmentación del mercado de trabajo en términos de decencia y de calidad de carácter a la vez dual, con empleos poco seguros y con salarios relativamente bajos.

“unas políticas empresariales de gestión de mano de obra caracterizadas por el uso frecuente de la contratación temporal, una organización infracualificadora de las competencias profesionales de sus empleados, una elevada intensificación del trabajo y, finalmente, unos retribuciones salariales relativamente bajas ”

“la configuración segmentaria que distingue al empleo en España y que constituye, en conjunto, un régimen de empleo dualizador y de baja protección social ”

TABLA 5. FACTORES SOCIOECONÓMICOS CONDICIONANTES DE LA SEGMENTACIÓN DEL EMPLEO SEGÚN CALIDAD EN ESPAÑA Y UE15

		España	UE15
Sectores productivos con mayor peso relativo		Construcción, hostelería, personal doméstico	Actividades financieras, educación, sanidad
Ocupados por tamaño de empresa (%)	1-19 trab.	49	40
	1-19 trab.	37	49
Asalariados con contrato temporal (%)		32	15
Asalariados por niveles de cualificación (%)	No cualificados	18	11
	Directivos y técnicos	28	37
Tasa de afiliación sindical (%)		19	35

Fuente: Para los datos de las cuatro primeras filas, elaboración propia a partir de Eurostat y para la afiliación sindical, Beneyto (2008) y estimación propia.

La trama de jerarquías sociales extralaborales como parte del régimen de empleo

Es muy probable que la mayor parte de los expertos consideraría que la lista del conjunto de prácticas sociales que hemos proporcionado es más que suficiente para definir y entender un RSE y, en concreto, el Régimen Social de Empleo español. Al fin y al cabo proporciona más componentes que los que habitualmente se contemplan y que complementan de un modo coherente – y necesario – los planteamientos tradicionales. Y, sin embargo, creemos que es imprescindible añadir un conjunto de prácticas sociales más. Lo indicábamos más arriba: la trama de jerarquías sociales extralaborales – presentes y actuantes en el mundo de la vida – que sirve trasfondo a la movilización económica de la población en edad de trabajar.

Cuatro son los atributos extralaborales que operan con más regularidad en nuestras sociedades a la hora de producir clasificaciones sociales jerarquizadas en el mundo de la vida (en el extremo, “clases sociales”)³: el género, la edad, el nivel de educación y el lugar de procedencia. Cuando las empresas movilizan productivamente y en su interés a ciertos componentes de la población activa no lo hacen nunca tomando como base exclusivamente sus competencias profesionales estrictas sino también sus “competencias” personales atribuidas. Y es ahí donde entran en consideración esas “clases sociales”. Para la población activa la movilización que resulta de estas prácticas empresariales tiene un carácter heterónimo, en el sentido de que son las

“cuatro son los atributos extralaborales que operan con más regularidad en nuestras sociedades a la hora de producir clasificaciones sociales jerarquizadas el género, la edad, el nivel de educación y el lugar de procedencia”

empresas quienes seleccionan a los trabajadores dando prioridad a unas clases sobre otras. No obstante, esta operación empresarial selectiva - y, con frecuencia, discriminatoria - no opera en el vacío: antes de que las empresas prefieran unas clases de población para unos empleos y otras para otros, estableciendo así una jerarquización de clases y empleos, la jerarquización extralaboral de clases se da ya en la sociedad: los hombres sobre las mujeres, los adultos sobre los jóvenes, los nativos sobre los inmigrantes, los de un nivel de educación elevado sobre los de un bajo nivel...

La jerarquización social extralaboral de carácter endógeno otorga a las empresas cierta legitimidad en sus prácticas discriminatorias y contribuye a su intensificación: que un varón adulto nativo con formación universitaria sea asignado a un empleo descualificado y mal retribuido puede parecer hasta escandaloso, pero no lo es tanto - o no lo es en absoluto - si se trata de una mujer joven inmigrante con escaso nivel formativo. A la vez, la jerarquización de los empleos tendrá un efecto performativo sobre la jerarquización social: un inmigrante mal retribuido es aún más inmigrante. Sólo las reivindicaciones igualitarias de las "clases" inferiores (y/o de quienes propugnan un orden social menos discriminatorio) en favor de nuevas clasificaciones más justas y equilibradas podrá romper este círculo vicioso (algo que, poco a poco, va logrando, por ejemplo, la clase de las mujeres frente a la de los varones).

Si, apoyados en esta argumentación, volvemos a los grupos y segmentos de empleo que hemos distinguido como resultado del análisis estadístico lo coherente será que mujeres, jóvenes, población con escaso nivel educativo e inmigrantes constituyan el grueso del pelotón del segmento precario y que el segmento superior esté compuesto sobre todo de varones, adultos, con un nivel formativo relativamente alto y de origen español. Es lo que se observa en la Tabla 5. Mujeres, inmigrantes y trabajadores con bajos niveles educativos (la jerarquización por edades no es tan evidente en los datos de la encuesta) no sólo ocupan posiciones de segundo orden en la sociedad frente a sus "contrarios" (varones, autóctonos y trabajadores con altos niveles educativos), sino que - por ello mismo - se ven asignados a segmentos de empleo de menor calidad y decencia.

“esta operación empresarial selectiva - y, con frecuencia, discriminatoria - no opera en el vacío: antes de que las empresas prefieran unas clases de población la jerarquización extralaboral de clases se da ya en la sociedad ”

“la jerarquización social extralaboral de carácter endógeno otorga a las empresas cierta legitimidad en sus prácticas discriminatorias y contribuye a su intensificación ”

TABLA 6. SEGMENTOS DE EMPLEO SEGÚN CLASES DE POBLACIÓN ACTIVA

SEGMENTOS	Distribución por sexo (%)		Edad media	(% de inmigrantes no procedente de UE)	Nivel educativo predominante
	Hombres	Mujeres			
PRECARIO	37	63	38/35	11	Primaria y secundaria de 1ª etapa
CENTRAL	59	41	38	9	Primaria, secundaria de 1ª etapa y secundaria de 2ª etapa
SUPERIOR	70	30	43	2	Educación superior

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2006 (Instituto Nacional de Estadística).

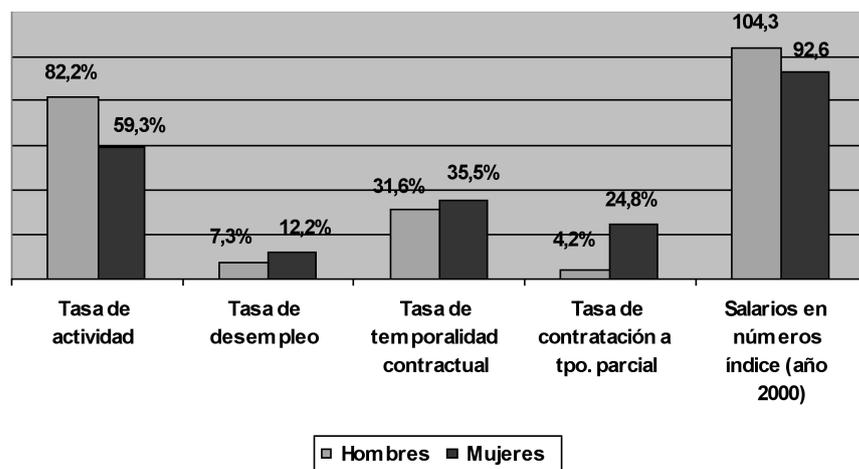
Esta especie de perversa sintonía entre la segmentación jerarquizada de empleos y la diferenciación y jerarquización de las clases sociales (extralaborales) en el seno de la sociedad española demuestra que no nos hallamos ante una simple escala ordinal de clases de empleo y de clases de población. Entre unas y otras se da una relación directa; por decirlo en palabras de Gallie (2007), *los relativamente buenos empleos lo son a costa de los malos – lo mismo que las (relativamente) buenas condiciones de vida de unos (varones, nativos, con nivel educativo alto,...) lo son a costa de las malas de otros (mujeres, inmigrantes, con poca formación) –*.

Mientras se mantengan estas jerarquizaciones sociales en la esfera extralaboral siempre parecerá razonable y hasta legítimo asignar a las clases inferiores de población las clases inferiores de empleos. Y cuanto mayor sea el grado de jerarquización y asimetría mayor será la legitimidad efectiva empresarial en sus prácticas discriminatorias.

Tomemos para hacerlo visible el caso de mujeres y hombres y de las relaciones asimétricas de género. La posición relativa de las mujeres frente a la de los hombres en el mercado de trabajo netamente desfavorable a aquellas cualquiera que sea la dimensión que se tome en consideración (Gráfico 3).

“mientras se mantengan estas jerarquizaciones sociales en la esfera extralaboral siempre parecerá razonable y hasta legítimo asignar a las clases inferiores de población las clases inferiores de empleos”

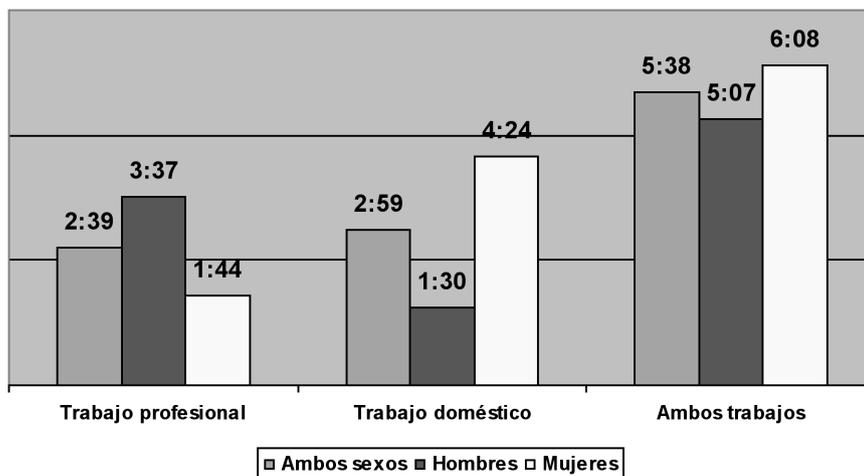
**GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN SEXUAL DE SITUACIONES DE EMPLEO SOCIALMENTE SIGNIFICATIVAS.
Año 2005.**



Fuente: Para los datos de empleo: EPA, 2º tr. 2005 y elaboración propia. Para salarios: CES, 2003: 132.

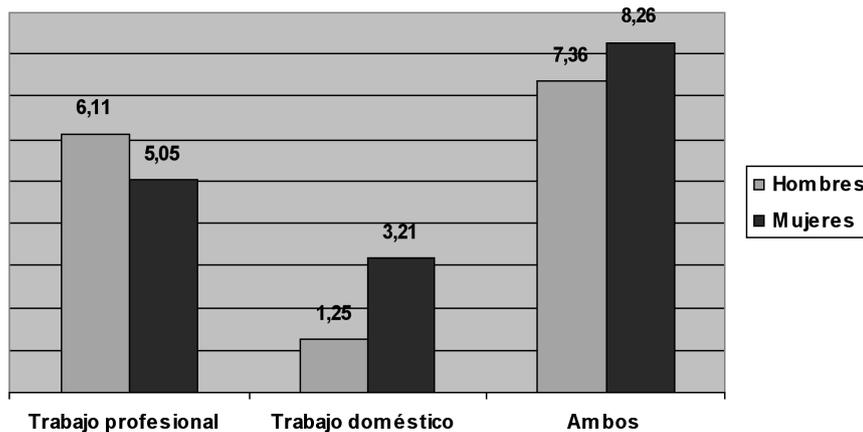
Esta situación tan desigual parece que está relacionada no sólo con la discriminación de las mujeres por razones de género en el mercado de trabajo, sino también con las asimetrías sexuales que se producen en el espacio doméstico. Así se observa que un menor tiempo medio dedicado por la mujeres españolas al trabajo profesional se halla más que compensado con el tiempo que dedican al trabajo doméstico. Esta asimetría se constata no sólo en la media general (Gráfico 4) sino también – y este dato es mucho más significativo – cuando la situación laboral de los sexos es la misma, como lo es la situación de empleo a tiempo completo (Gráfico 5).

GRÁFICO 4.- TIEMPO MEDIO DEDICADO AL TRABAJO PROFESIONAL Y DOMÉSTICO POR SEXO EN UN DÍA PROMEDIO (MEDIDO EN HORAS Y MINUTOS)



Fuente: INE, Encuesta Empleo del Tiempo (EET) (2002-2003) y elaboración propia.

GRÁFICO 5. CONTRATADOS A TIEMPO COMPLETO. TIEMPO DEDICADO AL TRABAJO PROFESIONAL Y DOMÉSTICO EN UN DÍA PROMEDIO SEMANAL POR SEXO (HORAS Y MINUTOS/DÍA)



Fuente: INE, Encuesta Empleo del Tiempo (EET) (2002-2003) y elaboración propia.

La asimetría sexual que observamos cuando tomamos como medida la distribución de los tiempos se confirma cuando, en lugar del tiempo, se tiene en cuenta la distribución de actividades tal se constata en la Tabla 6.

TABLA 6. CUIDADOS PRESTADOS A LOS MENORES POR SUS PROGENITORES SEGÚN SEXO (EN %).

Situaciones	Madres	Padres	Otros
Responsables principales en llevar y recoger a los menores del colegio	57,3	14,9	27,8
Idem en el caso de mujeres ocupadas con pareja ocupada 51,1	21,5	27,4	
Responsables principales en atender a los hijos durante las vacaciones escolares	58,6	5,9	35,5
Responsables principales en acompañar a los menores en las visitas al médico	80,0	6,8	13,2
Idem en el caso de mujeres ocupadas con pareja ocupada	86,2	4,7	9,7

Fuente: GPI Consultores, Encuesta a población en edad laboral (2005).

Según los datos que nos proporcionan estas tablas sobre las pautas de organización y uso del tiempo (y de su vida) son tan asimétricamente distintas entre hombres y mujeres en el espacio social de la “vida privada” que difícilmente puede pensarse en una “igualdad laboral de género” si no se modifican previa –y concomitantemente– dichas pautas. He ahí porqué en el conglomerado de los conjuntos de prácticas sociales que definen y componen un Régimen Social de Empleo creemos que hay que incluir el de *las tramas sociales y jerarquizadas de movilización económica de la población (relaciones familiares y de género, relación entre autóctonos e inmigrantes,...)*. De otro modo se entenderá de un modo comprensivo ni todas las peculiaridades de un RSE particular ni todas las medidas que es preciso tomar para, en su caso, reformarlo.

Una regulación a la vez dual y fuertemente flexibilizadora, un sindicalismo con cierto poder de negociación en el ámbito de la concertación global y supraempresarial pero con escasa presencia efectiva en los centros de trabajo, un tejido productivo apoyado en ramas de actividad con un bajo nivel de inversión y de productividad y en el que la subcontratación, convertida en una forma normalizada de organizar y controlar el proceso de producción, reduce la capacidad de decisión de las empresas subcontratadas hasta límites extremos, una ordenación extralaboral de la población marcada por profundas desigualdades de género, de origen o de niveles educativos y, condicionadas por ese entorno social, unas políticas de trabajo y de empleo empresariales que asignan a los asalariados poca estabilidad y un nivel retributivo medio reducido (mleurismo), he ahí los rasgos que definen el Régimen Social de Empleo español y que se hallan en el origen de una segmentación laboral en parte precarizadora y en su conjunto de baja calidad. Un tipo de régimen que es en sí mismo “manifiestamente mejorable”.

Para terminar: si la composición segmentaria del empleo en España se distingue por una dualización imperfecta, unos salarios medios

bajos y una alta vulnerabilidad generalizada y dicha segmentación el resultado de un régimen social de empleo dualizador y escasamente protector, la única salida para mejorar definitivamente el empleo será la cambiar nuestro nuestro un régimen de empleo por otro de carácter inclusivo y universalista (al estilo de los existentes en los países del centro y norte de Europa). Y si el RSE español, al igual que cualquier RSE, consiste en la combinación interactiva de los cinco conjuntos de prácticas que se han señalado, no bastará con cambiar uno o dos componentes, será preciso cambiarlos todos. Sabiendo la meta, no debería ser imposible trazar una “hoja de ruta”.

Referencias

- Alós-Moner, R. de (2007): *Mercado, trabajo y persona en las relaciones laborales. Entre la individualización y la acción colectiva*, Bellaterra, UAB (tesis doctoral).
- Alós-Moner, R. de (2008): “Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 26(1):123-148.
- Beneyto P. (2008): “El sindicalismo español en perspectiva europea: de la anomalía a la convergencia”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, nº 1, 2008.
- Escudero Rodríguez R, coord. (2004): *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Valencia, CCOO y Tirant lo Blach.
- Prieto C, (coord.), Arnal M., Caprile M. y Podgorny J. (2009): *La calidad del empleo en España: un aproximación teórica y empírica*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Rocha M., Aragón, J. y Cruces J. (2008): *Cambios productivos y empleo en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Notas

1 Este análisis ha sido realizado en el marco de una investigación sobre la calidad del empleo que he dirigido, financiada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y en la que han participado M. Arnal, M. Caprile y J. Podgorny. La investigación ha sido publicada por la editorial del mismo Ministerio (Prieto, 2009).

2 Un autor que es casi un clásico del tema es el economista Recio (1997, cap. 10). Recientemente, Alós-Moner (2007 y 2008) ha llevado a cabo una reflexión muy seria orientada a hacer un planteamiento renovador del tema. Este último autor amplía el número de segmentos a seis: primario independiente, primario integrado, primario tradicional, secundario incierto, secundario cierto y secundario débil. Pero la lista de “segmentaristas” es mucho más larga.

3 Sobre este punto, ver Prieto (2009: 228 y ss).

PROBLEMAS Y RETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN UN CONTEXTO DE CRISIS ECONÓMICA¹

Ricardo Escudero Rodríguez

Catedrático de Derecho del Trabajo. UAH

La negociación colectiva se está viendo impactada, claramente, por la crisis económica, por lo que se enfrenta a unos fortísimos y específicos condicionantes, que son distintos y de mayor entidad a los propios de situaciones de expansión económica, pese a lo cual, dicha negociación sigue ocupando un lugar absolutamente central en este nuevo escenario. Así, ella está condicionada por un conjunto de factores que afectan a esenciales vertientes de la misma: primero, al Diálogo Social, una particular prolongación de la Negociación Colectiva que se encuentra con un terreno menos propicio para alcanzar acuerdos, si bien no voy a abordar en estas reflexiones el estado actual de la misma; segundo, a la estructura de la Negociación; tercero, a la dinámica negocial; y, cuarto, al contenido de la Negociación.

Disfunciones en la estructura de la Negociación Colectiva

La estructura de la Negociación Colectiva española no es, en su conjunto, un modelo que pueda valorarse positivamente. Además, la crisis económica pone aun más en evidencia sus limitaciones y sus disfunciones y exigiría la adopción de una serie de medidas correctoras con el fin de acomodarla a las nuevas exigencias derivadas de ese nuevo contexto. Hay, pues, más elementos aun para pensar en la necesaria revisión de la estructura y la articulación de los Convenios Colectivos. El diagnóstico es bien conocido, pues existe un excesivo número de Convenios y, en general, una marcada atomización en muchos sectores que se manifiesta en una dispersión y falta de una adecuada coordinación entre las diferentes unidades de negociación. Hay muchas derivas en esta materia, siendo un problema que no se ha resuelto en varias décadas y que sigue pendiente de ser abordado correctamente, pese a los sucesivos intentos de racionalización, que, salvo excepciones, no han logrado dar los frutos esperables. Los rasgos de la estructura de la Negociación pueden sintetizarse del siguiente modo:

“la estructura de la Negociación Colectiva española no es, en su conjunto, un modelo que pueda valorarse positivamente. Además, la crisis económica pone aun más en evidencia sus limitaciones y sus disfunciones y exigiría la adopción de una serie de medidas correctoras ”

“*hay muchos sectores que carecen de un Convenio propio que regule, en conjunto, las condiciones laborales de los trabajadores encuadrados en ellos, incluso en actividades que tienen una fuerte entidad y que han conocido un fuerte crecimiento en las últimas décadas*”

“*la escasa consistencia de un referente estatal suficientemente sólido o su total ausencia hace posible que los Convenios de ámbitos inferiores alcancen un especial protagonismo. Y esta premisa está en la base de una clara desarticulación y disparidad en las condiciones laborales de los trabajadores de las distintas empresas del sector de que se trate*”

a) El número de Convenios Colectivos de sector de ámbito estatal es aun reducido, ya que sólo cubre a un porcentaje de trabajadores afectados por la Negociación Colectiva que ha oscilado entre el 24,7 y el 28,0 en los años 2007 y 2008. En concreto, en algunos sectores, existen consolidados convenios, que regulan, de manera completa, las condiciones laborales en tales ámbitos territoriales y funcionales, pero, en otros, nos encontramos con importantes déficits al tener un contenido insuficiente. Y, en fin, hay muchos sectores que carecen de un Convenio propio que regule, en conjunto, las condiciones laborales de los trabajadores encuadrados en ellos, incluso en actividades que tienen una fuerte entidad y que han conocido un fuerte crecimiento en las últimas décadas.

Esta última realidad puede llegar a ser disfuncional en determinados supuestos y es preocupante a la vista del rol decisivo de la negociación colectiva sectorial cara a ordenar la regulación global de determinadas condiciones laborales. Además, la escasa consistencia de un referente estatal suficientemente sólido o su total ausencia hace posible que los Convenios de ámbitos inferiores alcancen un especial protagonismo. Y esta premisa está en la base de una clara desarticulación y disparidad en las condiciones laborales de los trabajadores de las distintas empresas del sector de que se trate. Con todo, en la hipótesis de que haya convenios sectoriales de carácter provincial al menos existirá una red convencional, aunque ella esté un tanto diseminada y pueda adolecer de falta de un planteamiento de conjunto. Y, en otros supuestos, hay específicos Convenios de empresa, normalmente para las de gran tamaño, lo que suple el vacío de otros de ámbito superior. Sin embargo, en muchas ocasiones, ante la ausencia de Convenios de nivel empresarial, han de aplicarse otros con un ámbito funcional un tanto genérico que pueden tener poco que ver con la específica actividad de las empresas pertenecientes a un sector dado y actúan como un auténtico cajón de sastre regulador de condiciones laborales.

b) El número de Convenios Colectivos de Comunidad Autónoma es, en conjunto, muy reducido, pues sólo alcanza a un porcentaje de trabajadores que están entre el 9,0 y el 6,7% en los años 2007 y 2008. Y lo es más aun si únicamente nos fijamos en aquellas que agrupan a varias provincias, pues es cierto que, en el caso de Comunidades que integran únicamente a una sola provincia, se produce una coincidencia entre los Convenios Colectivos cuyo ámbito de aplicación se circunscribe a ella y el ámbito territorial de dicha Comunidad. En cualquier caso, el peso de los convenios autonómicos no se corresponde, en absoluto, con la significación de tales Comunidades en nuestro sistema político y administrativo. Esto es, no hay coherencia entre el alto volumen de competencias que ellas ejercen atribuidas y el escaso desarrollo de la Negociación Colectiva autonómica, lo que es muy llamativo pues existen importantes materias relacionadas con el empleo de un elevado número de trabajadores en las que la gestión –y, en muchos casos, la legislación– está atribuida a dichas Comunidades y

no al Estado. Entiendo que no se trataría de abogar por una descentralización negocial que diluya el necesario lugar protagonista de los convenios sectoriales estatales y desequilibre la estructura hacia los de ámbito autonómico sino de tender a agrupar en este marco territorial muchos de los convenios provinciales comprendidos dentro de una determinada Comunidad Autónoma.

c) El protagonismo de los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito provincial en nuestro modelo de relaciones laborales es excesivo, pues ellos son los predominantes en nuestra negociación colectiva al cubrir en torno al 54% de trabajadores afectados por ella. Esta unidad de negociación tiene un peso desproporcionado, perdurando pautas e inercias que tuvieron sentido en tiempos previos a la transición democrática, pero que han dejado de tenerlo en un contexto económico y político bien distinto. Y es especialmente llamativa la hegemonía de tales convenios cuando la importancia de las provincias se ha diluido en favor de las Comunidades Autónomas. Además, la enorme dispersión de Convenios provinciales en importantes sectores productivos no se justifica, ya que, en demasiados supuestos, hay una marcada reiteración de sus contenidos, pues, a menudo, sólo existen diferencias sustanciales en las tablas salariales y en el tratamiento de la jornada de trabajo. Y, en ocasiones, hay evidentes diferencias de trato entre trabajadores del mismo sector que prestan sus servicios en áreas geográficas limítrofes. Tal realidad demuestra que los Convenios provinciales no son el lugar más idóneo para negociar determinadas cuestiones que requerirían un tratamiento más general desde el punto de vista territorial.

A menudo, la razón de ser de determinados Convenios provinciales obedece a las resistencias de los propios representantes empresariales y sindicales -y, a veces, de sus asesores- a suprimir tales unidades de negociación, pues ello supondría una notoria pérdida de influencia y de poder. Por ello, es aconsejable racionalizar la regulación de las condiciones de trabajo en niveles más amplios, tanto en el estatal como en el de Comunidad Autónoma, cuando ésta comprenda diversas provincias con el fin de evitar la marcada atomización convencional. Y todo ello, sin perjuicio de que se puedan establecer particularidades territoriales en algunas materias y períodos transitorios de equiparación de ciertas condiciones de trabajo.

d) La Negociación Colectiva aplicable a los grupos de empresas conoce un escaso desarrollo, aunque se aprecia una ligera subida en los últimos tiempos. Pero, pese a ello, es sumamente paradójica tal realidad, ya que tales grupos han crecido exponencialmente al hilo de la reorganización empresarial llevada a cabo en los últimos años. Se trata de un hecho deliberado, siendo evidentes las resistencias empresariales a generalizar tal unidad de negociación, pues, en vez de tener un marco único que les sirva de referencia, se prefieren las ventajas de aplicar Convenios Colectivos con condiciones laborales diferentes a cada una de las empresas de un determinado grupo. Sea como fuere,

“el protagonismo de los Convenios Colectivos sectoriales de ámbito provincial en nuestro modelo de relaciones laborales es excesivo, pues ellos son los predominantes en nuestra negociación colectiva al cubrir en torno al 54% de trabajadores afectados por ella ”

“es aconsejable racionalizar la regulación de las condiciones de trabajo en niveles más amplios, tanto en el estatal como en el de Comunidad Autónoma, cuando ésta comprenda diversas provincias con el fin de evitar la marcada atomización convencional ”

“el fuerte minifundismo empresarial de nuestra estructura productiva constituye un caldo de cultivo contrario a la negociación a ese nivel”

“nuestra Negociación Colectiva se caracteriza por la falta de articulación entre los diferentes niveles de la misma, lo que es un problema endémico y grave, ya que no hay demasiada trabazón interna o interrelación entre los Convenios Colectivos que coinciden en sus respectivos ámbitos de aplicación funcionales y territoriales”

el inexplicable vacío que el ET dispensa a tal unidad negocial también tiene que ver con el escaso número de Convenios con tal ámbito de aplicación. Además, la opción de no propiciar la Negociación Colectiva de grupo de empresa se mueve en un sentido contrario a las iniciativas comunitarias que imponen, en ciertos supuestos, la constitución de comités de grupos en empresas de dimensión comunitaria, tomando esta unidad como referencia para ampliar los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

e) La Negociación Colectiva de empresa ha experimentado un creciente relieve, pese a que afecta tan solo al diez por ciento de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva. Los intentos empresariales de potenciar este ámbito son constantes y a ellos ha sido receptivo el legislador al reformar el ET de 1994, como demostró su apuesta por los acuerdos de empresa. Con todo, el desarrollo de esta unidad de negociación es una pretensión no exenta de muchos obstáculos y peligros, pues el fuerte minifundismo empresarial de nuestra estructura productiva constituye un caldo de cultivo contrario a la negociación a ese nivel. Además, está la inexistencia, en muchos casos, en pequeñas empresas, pero también en las medianas y, a veces, en las grandes de órganos de representación de los trabajadores o la presencia de una representación excesivamente condicionada por el poder empresarial. Y, en fin, no hay olvidar la resistencia de algunos sectores en los que, pese a contar con empresas de grandes dimensiones, hay convenios estatales y no de empresa, como sucede en los de químicas, banca, o grandes almacenes. En ellos, hay consenso sobre la oposición a descentralizar la Negociación Colectiva al regularse, con carácter global, unas reglas mínimas de ordenación de las condiciones laborales que eviten una competencia desleal entre ellas.

Por otra parte, nuestra Negociación Colectiva se caracteriza por la falta de articulación entre los diferentes niveles de la misma, lo que es un problema endémico y grave, ya que no hay demasiada trabazón interna o interrelación entre los Convenios Colectivos que coinciden en sus respectivos ámbitos de aplicación funcionales y territoriales, como puso de relieve el trabajo efectuado en el seno de nuestro Observatorio de la Negociación Colectiva en 2009 que fue publicado por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Y ello es paradójico, pues las posibilidades ordenadoras de la estructural negocial previstas en el art. 83.2 ET se desaprovechan en muchos sectores. Además, con demasiada frecuencia, no se respetan las reglas previstas en el párrafo tres del art. 84 ET que reservan a los Convenios de ámbito superior el tratamiento de determinadas materias. Y ello es más llamativo aun si se tiene en cuenta que, en muchos casos, son organizaciones sindicales y empresariales quienes ignoran lo pactado en convenios de ámbito superior por otras entidades que pertenecen a las mismas confederaciones. Se trata de prácticas difícilmente explicables que quizá respondan a los, a veces, complejos equilibrios internos en el seno de las diferentes organizaciones, pero que no parecen razonables. En suma, se ha de propiciar una mejor articulación

entre los Convenios Colectivos que tengan ámbitos coincidentes en lo funcional y que se superpongan territorialmente, pues, en una época de crisis económica, se ha plantear, con mucha mayor claridad y visión de conjunto, cuáles son las materias que se han de tratar en cada uno de los Convenios que tienen ámbitos interrelacionados entre sí.

Pues bien, todos los datos expuestos brevemente avalan la absoluta necesidad de reformar la actual estructura de la Negociación Colectiva con el fin de racionalizarla y simplificarla. El reto es lograr una articulación adecuada entre los distintos Convenios y Pactos Colectivos suscritos en los diferentes ámbitos funcionales y territoriales. Ello supone definir con claridad qué puntos concretos de la negociación colectiva hay que modificar sin necesidad de proceder a una reforma legislativa, pues es muy fácil postular que la ley resuelva los problemas de la deficiente ordenación y articulación de los Convenios, pero ello es una tarea muy complicada y arriesgada. Por ello, con los resortes legales existentes, la Negociación Colectiva tiene aun mucho camino por recorrer sin tener que recurrir a un problemático cambio legislativo, por lo que se debe reservar a dicha negociación todo el protagonismo que se merece en la reformulación del modelo. Así, los negociadores de los Convenios Colectivos han de afrontar con valentía y realismo tales objetivos en esta situación de crisis económica, ya que, pese a los innumerables hándicaps, puede ser un momento idóneo para repensar los ámbitos funcionales y territoriales de los Convenios y la articulación entre sus contenidos.

El precedente del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 1997 es el obligado punto de referencia, aunque fuera fallido en gran parte al no conseguir las ambiciosas y razonables metas que se propuso. Por ello, se impone intentar conseguir un pacto que tenga una finalidad similar con las adaptaciones y revisiones necesarias a fin de contar con un marco que sirva para revisar a fondo la estructura de cada sector, pues es obvio que tan titánica tarea exige pormenorizar en la concreta situación de cada uno de ellos, realizando un diagnóstico adecuado y fijando unos objetivos precisos. La confección de un mapa o radiografía de la Negociación Colectiva aplicable en cada uno de los sectores y subsectores que componen nuestro tejido productivo es una asignatura inexplicablemente pendiente que debería de contar con el decidido apoyo de las Administraciones Públicas y, en particular, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para conocer la arquitectura de nuestra Negociación Colectiva. El objetivo sería profundizar en el conocimiento de la estructura, de las funciones y disfunciones de cada sector y, también, del grado de articulación entre los diferentes Convenios y Acuerdos Colectivos existentes, en su caso, en el mismo. En tiendo que sería deseable suscribir un nuevo acuerdo interconfederal sobre esta materia, aunque los obstáculos son evidentes. En cualquier caso, el avance en esa dirección ha de ser una prioridad para los interlocutores sociales, pues está en juego la racionalización y la articulación de nuestro sistema negocial que, en muchas de sus concreciones, carece de lógica y de funcionalidad.

“los datos expuestos brevemente avalan la absoluta necesidad de reformar la actual estructura de la Negociación Colectiva con el fin de racionalizarla y simplificarla ”

“la confección de un mapa o radiografía de la Negociación Colectiva es una asignatura inexplicablemente pendiente para conocer la arquitectura de nuestra Negociación Colectiva ”

“desde una perspectiva complementaria es preciso, también, seguir abordando la cuestión relativa a los diferentes ámbitos de los Convenios Colectivos ”

Desde una perspectiva complementaria, es preciso, también, seguir abordando la cuestión relativa a los diferentes ámbitos de los Convenios Colectivos. Así, han de replantearse, en muchos casos, sus ámbitos funcionales para ver si se adecuan o no plenamente a las exigencias reales de los sectores, subsectores y empresas, teniendo en cuenta la evolución y fragmentación de las actividades y el fuerte impacto en ellos de la descentralización productiva. La finalidad es conseguir una clara diferenciación respecto de los otros Convenios limítrofes con los que puede haber problemas de delimitación en un intento de dotarlos de una mayor seguridad jurídica al perfilar mejor las concretas actividades a las que se aplica. Y, en la medida de lo posible, tratar de ampliar tales ámbitos cuando se trate de Convenios Colectivos aplicables a sectores y empresas que llevan a cabo procesos de subcontratación a fin de que ciertas actividades también puedan integrarse dentro de los mismos.

“es oportuno preguntarse hasta qué punto las estructuras resultantes de las sucesivas fusiones de federaciones van a contribuir a resolver los problemas internos que se han suscitado, en ocasiones, entre distintas federaciones a la hora de protagonizar la Negociación Colectiva ”

Ciertamente, la organización interna de los sindicatos y de las patronales puede actuar, en ocasiones, como un condicionante que dificulte una clara delimitación de los ámbitos funcionales de los Convenios Colectivos. Y, en ese sentido, sería preciso tener en cuenta los posibles impactos en tal variable de la negociación colectiva de los procesos de reorganización que se están llevando a cabo en el seno de las confederaciones sindicales. Es decir, es oportuno preguntarse hasta qué punto las estructuras resultantes de las sucesivas fusiones de federaciones van a contribuir a resolver los problemas internos que se han suscitado, en ocasiones, entre distintas federaciones a la hora de protagonizar la Negociación Colectiva. En todo caso, sería conveniente que se desarrollaran mecanismos ágiles de coordinación para que la representación sindical pueda actuar con eficacia en nuevos ámbitos donde los esquemas clásicos ya no sirven. Todo ello con el objetivo de conseguir una actuación coordinada entre las diferentes organizaciones integradas en una determinada confederación sindical a fin de llevar a cabo acuerdos colectivos en esos ámbitos en los que interactúan distintos órganos. Y, para conseguirlo, se pueden acordar protocolos de actuación con el fin de resolver internamente, con el menor coste posible y la máxima eficacia, los conflictos de competencias que se planteen en el interior de tales organizaciones. En suma, todo ello tiene una gran importancia si se recuerda que otro reto al que se enfrentan los sindicatos es el de dar una respuesta satisfactoria a los supuestos de negociación de Convenios o Pactos de carácter transversal, esto es, de los que se aplican en determinados ámbitos funcionales y territoriales a diferentes empresas más allá de su concreto encuadramiento en un sector dado.

Efectos de la crisis en la dinámica negocial

En un contexto de crisis económica, la posición empresarial en la negociación colectiva es de una mayor fortaleza, lo que induce a las empresas y a sus representantes a plantear con mayor dureza sus

específicas reivindicaciones. Se produce, así, una reafirmación de los poderes empresariales con el fin de recuperar espacios de poder en el interior de las empresas y, también, en los ámbitos sociales y políticos, apreciándose un claro robustecimiento de la posición empresarial y un uso y, demasiadas veces, un abuso de las medidas de flexibilización interna y externa por parte de los empresarios. Y, en muchos supuestos, la crisis está siendo utilizada por éstos como una excusa para conseguir objetivos que, en otro contexto, les serían más difíciles de alcanzar.

Correlativamente, la fuerza sindical cara al Diálogo Social y a la Negociación Colectiva es menor, debilitándose la posición de los representantes de los trabajadores, porque hay menores posibilidades de presionar a través de los clásicos instrumentos y, en particular, mediante la huelga dirigida a lograr convenios más favorables a sus intereses. Dicha negociación se desarrolla en un escenario francamente adverso dados los riesgos, reales o no, de reestructuraciones de empresas y de destrucción de empleo. Por ello, hay una mayor resistencia de los trabajadores a secundar iniciativas de carácter colectivo, pues aumenta su miedo a perder su empleo y ello actúa como un potente freno que amortigua las reivindicaciones planteadas por sus representantes. Además, la concreción de las posiciones a defender por los sindicatos en la Negociación Colectiva se ha vuelto más complicada. La creciente fragmentación de los trabajadores favorece un mayor individualismo y una mayor complejidad a la hora de lograr una adecuada articulación de sus intereses.

Y, así, los empresarios trasladan sus posiciones de mayor fortaleza a la negociación de los Convenios, lo que explica, en conjunto, su menor predisposición a alcanzar un pacto, salvo si su contraparte acepta los contenidos que ellos consideran esenciales. La Negociación Colectiva se está convirtiendo en un campo de batalla en el que los empresarios quieren sacar partido a su manifiesta superioridad en el ámbito social y económico, negociando desde una posición de fuerza y, a menudo, de intransigencia con vistas a imponer sus específicos planteamientos. Sin duda, es preciso adecuar las regulaciones de los Convenios y Acuerdos Colectivos a las nuevas exigencias del contexto económico, que son muy distintas según el sector y empresa de que se trate, lo que requerirá modificaciones en el contenido de los convenios y pactos colectivos. Pero, en el fondo, está la pretensión empresarial de mermar la capacidad de influencia de los sindicatos y de conseguir la flexibilización del contenido de las condiciones laborales.

Las dificultades de la Negociación Colectiva en una época de fuerte crisis económica son evidentes y, en gran parte, explican el aumento del tiempo transcurrido hasta lograr un acuerdo. Pero, en muchos casos, a ello se suman las mayores resistencias empresariales a ceder en sus posiciones, lo que significa la paralización de las renegociaciones de los Convenios o los conflictos sobre la aplicación de las revisiones salariales previstas en los Convenios aun vigentes. El resul-

“los empresarios y en muchos supuestos, la crisis está siendo utilizada por como una excusa para conseguir objetivos que, en otro contexto, les serían más difíciles de alcanzar”

“la Negociación Colectiva se está convirtiendo en un campo de batalla en el que los empresarios quieren sacar partido a su manifiesta superioridad en el ámbito social y económico, negociando desde una posición de fuerza y, a menudo, de intransigencia con vistas a imponer sus específicos planteamientos”

“*existe un abultado número de Convenios en proceso de negociación, lo que es algo muy grave, pues, a menudo, obedece a un proceso de obstrucción empresarial que conduce a una situación excepcional. Es un bloqueo desconocido desde la transición política*”

“*la Negociación Colectiva es muy sensible a los condicionantes de la crisis económica que, lógicamente, impacta en el contenido de Convenios y Acuerdos Colectivos, que tienen un lugar protagonista en la adecuación de las condiciones laborales a dicha situación*”

tado es que cada vez son más los convenios que se encuentran en fase de prórroga, que mantienen cláusulas pactadas en un contexto muy distinto. Así, la ultraactividad de las cláusulas normativas de los Convenios, esto es, la proyección de su vigencia más allá del período para el que fueron pactados inicialmente, está cobrando un auge inesperado, pese a la reiterada oposición que los empresarios han manifestado respecto de la aceptación legal de dicha técnica en los términos en que la recoge el art. 86.3 del ET. Con todo, la prórroga de los convenios durante un dilatado período de tiempo puede implicar su devaluación que puede originar su deliberada inaplicación.

Existe un abultado número de convenios en proceso de negociación, lo que es algo muy grave, pues, a menudo, obedece a un proceso de obstrucción empresarial que conduce a una situación excepcional. Es un bloqueo desconocido desde la transición política, pero un sistema moderno de relaciones laborales no puede permitirse el lujo de tener en fase de renegociación tan elevado número de Convenios y, de seguirse esta pauta, se estaría cuestionando, de raíz, la propia Negociación Colectiva y el principal instrumento de actuación colectiva y de poder a disposición de los sindicatos. Por ello, tal realidad merece una rápida respuesta de los negociadores de los convenios a fin de poner fin a una parálisis que puede provocar unos daños difícilmente reparables. Y ello exige una constante y eficaz presión por los sindicatos con el fin de desbloquear tal situación. Y, además, el logro de tales propósitos requiere un amplio uso de los mecanismos de mediación y arbitraje que ofrecen los distintos sistemas, estatal y autonómicos, de solución de conflictos colectivos. Con todo, en este contexto de bloqueo constituyó un buen síntoma la firma, en noviembre de 2009, del denominado “Compromiso de actuación entre CEOE y CEPYME y CCOO y UGT sobre la Negociación Colectiva pendiente” en un intento de contribuir a salir del *impasse* en que se encuentran muchos convenios.

Impacto de la crisis económica en el contenido de la Negociación Colectiva

A) La tendencia a la marginación de ciertos contenidos de la negociación.

La Negociación Colectiva es muy sensible a los condicionantes de la crisis económica que, lógicamente, impacta en el contenido de Convenios y Acuerdos Colectivos, que tienen un lugar protagonista en la adecuación de las condiciones laborales a dicha situación. Aquéllos se sitúan en el centro del debate, siendo enorme la complejidad y variedad de las posibles medidas que pueden adoptar, ya que la adaptabilidad a las concretas situaciones del sector, subsector o la empresa que constituya el concreto ámbito funcional y territorial de cada convenio es un factor determinante que debe de acentuarse en épocas de crisis. La Negociación Colectiva ha conocido en los últimos años un marcado enriquecimiento de sus cláusulas, lo que, en gran medida, se ha debido al impulso legal que confió a los convenios y acuerdos colectivos el tratamiento de múltiples cuestiones, si bien también influyó la

toma de conciencia de los negociadores de la necesaria ampliación de los contenidos negociales. Pero esta pauta corre el riesgo de paralizarse en épocas de crisis, aunque la diversificación sigue siendo una prioridad, aunque quizá con contenidos distintos a los conocidos hasta ahora, pues la crisis requiere una gran capacidad de adaptación a un contexto adverso.

Hay que recordar que, durante 2009, la negociación se llevó a cabo sin un acuerdo marco de alcance interconfederal que le sirviera de referencia, lo que provocó una mayor inseguridad en la concreción de los Convenios, sobre todo en materia salarial. Sin embargo, en febrero de 2010 se suscribió el Acuerdo de Negociación Colectiva para tres años, lo que puede facilitar la conclusión de nuevos acuerdos. Con todo, algunas materias típicas de la Negociación Colectiva pueden verse postergadas por una mayor resistencia empresarial a regularlas de modo amplio: por ejemplo, la prevención de riesgos, la conciliación entre vida laboral, familiar y personal, la no discriminación y la igualdad entre mujeres y hombres, la responsabilidad social empresarial, la formación y la participación de los representantes de los trabajadores.

En esa misma línea, la inclusión de cláusulas o pactos sobre conservación del empleo o, incluso, de aumento del mismo va a encontrar, también, una fuerte oposición de los empresarios que no quieren ver limitada su capacidad de realizar ajustes a la baja en el número de trabajadores. Pero, pese a ello, sigue teniendo pleno sentido la inclusión en los Convenios de cláusulas relacionadas con el empleo y ellos han de desempeñar una función decisiva en la materia. Así, la importancia de las cláusulas sobre estabilidad en el empleo sigue siendo determinante: por ejemplo, la conversión de contratos temporales en indefinidos, la estricta causalización de los de obra y servicio y los eventuales, el establecimiento de porcentajes máximos al número de contratos de naturaleza temporal y la limitación del encadenamiento de contratos y los límites en la excesiva rotación de los trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo o la fijación de las consecuencias en los casos en los que los empresarios incumplan tales cláusulas.

Desde otra perspectiva, las profundas discrepancias entre los negociadores de los Convenios en materia salarial demuestran, de nuevo, la importancia cardinal de lo económico como variable que condiciona sobremanera la Negociación Colectiva. Ahora bien, ello no debería de suponer una acentuada polarización de los sujetos negociadores en las cláusulas de naturaleza retributiva como eje único de los procesos negociales, pues, de ser así, se produciría una especie de reduccionismo en el contenido de los Convenios y una vuelta atrás en el ya largo proceso de diversificación de sus contenidos. Ciertamente, no se puede negar la fuerte significación de la cuantía y de los aumentos de los salarios en unos momentos de crisis económica y de cambio de coordenadas en una situación en la que los incrementos del índice de precios al consumo son, en ocasiones, negativos y en un panorama de

“durante 2009, la negociación se llevó a cabo sin un acuerdo marco de alcance interconfederal que le sirviera de referencia, lo que provocó una mayor inseguridad en la concreción de los Convenios, sobre todo en materia salarial ”

“la inclusión de cláusulas o pactos sobre conservación del empleo o, incluso, de aumento del mismo va a encontrar, también, una fuerte oposición de los empresarios que no quieren ver limitada su capacidad de realizar ajustes a la baja en el número de trabajadores ”

“la crisis no puede servir de pretexto para precarizar las condiciones de trabajo sino la ocasión para adaptarlas a un nuevo escenario, ateniéndose a las peculiares circunstancias de cada sector y empresa ”

“los mayores riesgos de incumplimiento de los Convenios Colectivos pueden verse favorecidos por el robustecimiento del poder empresarial y por el menor volumen de reclamaciones de los trabajadores por miedo a perder su empleo. Y, en el fondo, se encuentra el crecimiento de la economía irregular que constituye una vía de drenaje de la legislación y de la Negociación Colectiva ”

marcada incertidumbre sobre la recuperación económica. Pero, pese a ello, la excesiva dependencia de los aspectos retributivos no es aconsejable, pues los convenios regulan cuestiones muy dispares, sin que todas ellas sean reconducibles a la variable económica.

Ciertamente, ha cambiado el contexto, pero son enormes las posibilidades que la Negociación Colectiva tiene al ofrecer instrumentos adecuados para afrontarla. No obstante, la crisis no puede servir de pretexto para precarizar las condiciones de trabajo sino la ocasión para adaptarlas a un nuevo escenario, ateniéndose a las peculiares circunstancias de cada sector y empresa. Es decir, una cosa es acomodar las regulaciones de los Convenios a las particulares situaciones de crisis y otra bien distinta es utilizarla como excusa para alterar sustancialmente los equilibrios existentes en cada Convenio o Pacto Colectivo, inclinándolos en favor de los intereses empresariales. Y, así, la crisis económica no debe de ser un motivo para debilitar la Negociación Colectiva sino una ocasión para fortalecerla en un ejercicio de corresponsabilidad entre los sujetos pactantes, manteniendo el obligado equilibrio entre la satisfacción de las necesidades de empresarios y trabajadores.

Por último, la crisis económica está propiciando una tendencia a un mayor incumplimiento de las normas laborales y, entre ellas, de los Convenios Colectivos, siendo los riesgos de inaplicación de los mismos aun mayores, lo que agrava un problema endémico de la Negociación Colectiva. Además, los mayores riesgos de incumplimiento de los convenios colectivos pueden verse favorecidos por el robustecimiento del poder empresarial y por el menor volumen de reclamaciones de los trabajadores por miedo a perder su empleo. Y, en el fondo, se encuentra el crecimiento de la economía irregular que constituye una vía de drenaje de la legislación y de la Negociación Colectiva.

B) El contenido de la Negociación Colectiva y el debate sobre la flexibilidad interna y externa.

Hay un preocupante proceso de culpabilización de la supuesta rigidez de la legislación laboral y de los convenios colectivos en la regulación de las condiciones de trabajo que incurre en planteamientos en exceso simplistas. La reforma del ET de 1994 amplió, notablemente, los márgenes de flexibilidad interna que son ya muy extensos, señaladamente, en materia de clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, salarios, tiempo de trabajo y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. Ciertamente, puede haber algunas disfunciones en aspectos concretos de tal norma legal que podrían ser modificadas, pero ello no supone considerar como prioritaria una reforma legislativa para conseguir una mayor flexibilidad laboral. Por ello, el problema se sitúa en la utilización por la Negociación Colectiva de los resortes legales, pues su concreción depende de que los Convenios y los Acuerdos de empresa hagan uso de las posibilidades legales, en un intento de salvaguardar el empleo existente. Desde tal

perspectiva, se podría plantear si los Convenios han de incorporar o no mayores niveles de flexibilidad interna dentro de los amplios márgenes legales y si hay insuficiencias o disfunciones al respecto. Y todo ello con vistas a profundizar en la posibilidad de aumentar la flexibilidad interna a fin de evitar los riesgos derivados de la de carácter externo, es decir, de los ajustes de plantilla.

La finalidad sería introducir en los convenios modificaciones, incluso sustanciales, que alejen el recurso a medidas traumáticas que supongan destrucción de empleo, asumiendo planteamientos inscritos en la denominada gestión preventiva del empleo y utilizando los elásticos resortes legales. En concreto, tal opción podría llevar a revisar los sistemas de clasificación profesional y determinar si se han quedado o no obsoletos y se adecuan o no a las específicas necesidades de la organización productiva de las empresas y a las exigencias formativas y profesionales de los trabajadores en un contexto distinto. Y ello supone revalorizar la importancia estratégica de la formación en unas épocas de profundos cambios productivos a fin de acomodar sus competencias profesionales a las nuevas exigencias productivas en un escenario de fuerte competitividad empresarial. Y ello puede estar en la base de la admisión de unos mayores márgenes de movilidad funcional que siempre ha de estar vinculada a la realización de acciones formativas de distinto tipo. Y es claro que la Negociación Colectiva ocupa un lugar central en materia formativa, debiendo potenciar y concretar las amplias posibilidades que ofrecen los Acuerdos de Formación Profesional para el Empleo suscritos en 2006.

Asimismo, hay que replantearse si la regulación en materia de tiempo de trabajo es o no la más adecuada para las específicas necesidades del sector o de la empresa de que se trate, partiendo de que, según señala la Memoria del CES de 2008, la duración de la jornada está aumentando en la Negociación Colectiva. Por otra parte, habría que revisar las fórmulas adoptadas sobre ordenación y distribución del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta no sólo los intereses empresariales sino, también, los derivados de la conciliación de la vida laboral, profesional y personal de los trabajadores que, demasiadas veces, ocupan un lugar subalterno en la regulación convencional. Y, en fin, habría que seguir intentando limitar los supuestos en los que se admite la realización de horas extraordinarias, pues, en un contexto de crisis, es una medida que va en contra del reparto del empleo.

La materia salarial ocupa un lugar central en las negociaciones que se están produciendo en el contexto de la crisis económica al ser uno de los escollos que está dificultando no sólo la conclusión de nuevos Convenios sino también la aplicación de las cláusulas de revisión salarial de carácter anual de los todavía vigentes. Tales problemas tienen que ver con la crisis económica y, en 2009, con la ausencia de un ANC que estableciera los criterios en material salarial. Así, los conflictos están en la discusión sobre la aplicación de las cláusulas de revisión salarial previstas en convenios suscritos con anterioridad, en muchos

“introducir en los Convenios modificaciones, incluso sustanciales, que alejen el recurso a medidas traumáticas que supongan destrucción de empleo, asumiendo planteamientos inscritos en la denominada gestión preventiva del empleo y utilizando los elásticos resortes legales ”

“habría que revisar las fórmulas adoptadas sobre ordenación y distribución del tiempo de trabajo, teniendo en cuenta no sólo los intereses empresariales sino, también, los derivados de la conciliación de la vida laboral, profesional y personal de los trabajadores que, demasiadas veces, ocupan un lugar subalterno en la regulación convencional ”

casos, inaplicadas por los empresarios en base a la diferencia entre el IPC previsto y el real. Y ha habido muchos Conflictos Colectivos planteados en sede judicial, que, aunque el Tribunal Supremo no se ha pronunciado aun sobre ello, han sostenido, mayoritariamente, que tales cláusulas deben de aplicarse en sus propios términos previstos.

“*la situación de los diferentes sectores y empresas es diversa por lo que cabría acordar mecanismos flexibles que acompañaran los aumentos retributivos a la mejora de la situación de las empresas o sectores o bien fórmulas con subidas desiguales para los diferentes años de aplicación de un convenio o que vinculen salarios y beneficios empresariales*”

Y, de otro lado, se discute sobre la cuantía de los incrementos retributivos en los Convenios que se están renegociando, siendo manifiestas las resistencias empresariales a aumentar los salarios. Con todo, la situación de los diferentes sectores y empresas es diversa, pues están afectados de manera muy desigual por una crisis que se supone que no va a perdurar durante todos los años de vigencia de los convenios, por lo que cabría acordar mecanismos flexibles que acompañaran los aumentos retributivos a la mejora de la situación de las empresas o sectores o bien fórmulas con subidas desiguales para los diferentes años de aplicación de un convenio o que vinculen salarios y beneficios empresariales. En todo caso, no debe de utilizarse la crisis como excusa para imponer una disciplina salarial no justificada. Además, ha de recordarse la escasa cuantía de un elevadísimo número de retribuciones, como demuestra el fenómeno del mileurismo, que afecta negativamente a los salarios de trabajadores aun muy cualificados, como jóvenes, mujeres e inmigrantes, cuyos niveles retributivos deberían de aumentar; y, asimismo, las consecuencias negativas que para el consumo y para la reanimación de la actividad económica tienen unos salarios escasamente aumentados. En tal panorama incide positivamente la suscripción del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva para los años 2010 a 2012 que ha establecido aumentos diversificados y ascendentes según los años de vigencia de los Convenios.

Por otra parte, es preciso relacionar la temática salarial con la posible búsqueda de una mayor flexibilidad interna a fin de evitar extinciones de contratos de trabajo, lo cual conecta el tratamiento de la materia retributiva con el mantenimiento o, eventualmente, con el incremento de plantillas o con su estabilización. La conexión de tales variables puede justificar, en ocasiones, la limitación en los aumentos salariales e, incluso en casos extremos, su congelación a la vista de las circunstancias de una empresa concreta. Además, lo decisivo no es sólo la cuantía de los salarios sino también su estructura interna y el tipo de complementos abonados por el empresario. Pues bien, la tendencia al mayor peso de los componentes móviles del salario, de los complementos vinculados a la cantidad y calidad del trabajo y al rendimiento del mismo que seguirá acentuándose en este contexto de crisis y de reestructuración de empresas y puede concretar una forma de flexibilidad salarial. El problema de fondo es el establecimiento de criterios realmente objetivos de determinación y concreción de los mismos y la participación en una y otra de los representantes de los trabajadores. Por ello, los Convenios deberían objetivar tales pautas a fin de evitar arbitrariedades y un excesivo protagonismo de la unilateral voluntad empresarial. Y, en fin, es evidente el aumento de la importan-

cia de las cláusulas de descuelgue salarial a causa de la situación económica, que se han visto revalorizadas por la crisis, debiendo su regulación ajustarse más a las particulares situaciones de los sectores cuyos convenios las incorporen.

Desde otra perspectiva, los pactos alcanzados en los expedientes de regulación de empleo que se traducen en suspensiones de contratos pueden ser un buen precedente, como también lo son aquellos supuestos en los que los tales acuerdos se concretan en despidos colectivos, reduciendo el número de trabajadores afectados a cambio de aceptar ciertas modificaciones sustanciales de condiciones laborales. Así, con frecuencia, dichos expedientes incorporan, además de la suspensión contractual, medidas de flexibilidad interna menos traumáticas para los trabajadores a condición de evitar la extinción de contratos y pueden implicar la aceptación de la movilidad funcional o geográfica, alteraciones en los incrementos o en la estructuración de los salarios o en la duración o en la ordenación del tiempo de trabajo. Y ello guarda relación con el debate sobre el modelo alemán de enfrentamiento de la crisis económica que opta por una reducción de jornada con apoyo público con la finalidad de conservar el empleo. En fin, las experiencias de pactos alcanzados con ocasión de los expedientes de regulación de empleo son muy significativas, pues ilustran acerca de la presencia de la Negociación Colectiva en la regulación de complejas situaciones debidas a situaciones que tienen que ver con crisis y con reestructuración de empresas. Y ello es digno de ser destacado, pues contrasta con la ausencia de participación y de control de los representantes de los trabajadores en la mayoría de los supuestos de extinción de contratos. Esta constatación aconseja prestar una mayor atención al contenido de los acuerdos alcanzados en el seno de tales expedientes y de los planes sociales, cuyo contenido se ha ido enriqueciendo en los últimos años, como pone de relieve el minucioso trabajo de Juana M^a Serrano García en la Revista Temas Laborales n^o 99/2009.

Las medidas que suponen una mayor flexibilidad interna de los trabajadores han de estar debidamente reguladas tanto en sus causas y procedimientos como en los límites impuestos en cada caso y requieren favorecer la participación de los representantes de los trabajadores en su adopción y en el control de su aplicación, debiéndose lograr un adecuado equilibrio entre las facultades reconocidas a los empresarios y las contrapartidas a los trabajadores y a sus representantes, como compromisos de empleo estable o de no destrucción del mismo. Su finalidad es evitar la adopción unilateral de tales medidas o una individualización de las condiciones laborales que sitúe al trabajador en una posición más débil. Por ello, es aconsejable lograr un pacto de intercambio de flexibilidad interna de ciertas condiciones laborales por el mantenimiento de los puestos de trabajo durante la vigencia del Convenio, si bien, siendo realistas, por mucho que se insista en las medidas de gestión preventiva de empleo, la destrucción del mismo está alcanzando tal magnitud en ciertos sectores que lo que puede hacer la Negociación Colectiva para evitarlo es muy relativo.

“Las experiencias de pactos alcanzados con ocasión de los expedientes de regulación de empleo son muy significativas, pues ilustran acerca de la presencia de la Negociación Colectiva en la regulación de complejas situaciones debidas a situaciones que tienen que ver con crisis y con reestructuración de empresas ”

“Es aconsejable lograr un pacto de intercambio de flexibilidad interna de ciertas condiciones laborales por el mantenimiento de los puestos de trabajo durante la vigencia del Convenio ”

“*la fijación de mecanismos de control de las medidas de flexibilidad interna es necesaria para evitar efectos indeseados, siendo preciso que los Convenios conjuguen adecuadamente la dialéctica entre flexibilidad interna y externa para impedir que ambas se planteen de manera acumulativa o que la adopción de la primera de ellas no tenga ningún tipo de ventajas para los trabajadores*”

La fijación de mecanismos de control de las medidas de flexibilidad interna es necesaria para evitar efectos indeseados, siendo preciso que los Convenios conjuguen adecuadamente la dialéctica entre flexibilidad interna y externa para impedir que ambas se planteen de manera acumulativa o que la adopción de la primera de ellas no tenga ningún tipo de ventajas para los trabajadores. De ser así, el resultado sería un doble sacrificio soportado por ellos, que, en vez de limitarse a aceptar las consecuencias de una mayor flexibilidad interna pactada en el convenio, se verían también sometidos a la extinción, en ocasiones injustificada y arbitraria, de sus contratos. En muchos casos, los empresarios buscan situar a dichos representantes ante el dilema de aceptar unas propuestas flexibilizadoras o bien tener que enfrentarse al riesgo, fundado o no, de pérdida de empleo. Además, la posibilidad de controlar tal flexibilidad requeriría una amplia presencia y fuerza de los sindicatos, lo que, lamentablemente, no es lo más común en muchas empresas, sobre todo en las pequeñas. La tendencia, detectada en muchas empresas y, también, en algunas Administraciones Públicas, a poner trabas a la actuación sindical es totalmente contraproducente a estos efectos, pues, en un escenario de crisis, es más necesaria aun la aportación de tales representantes a la búsqueda de soluciones consensuadas y eficaces para superar la crisis.

“*conviene ajustar los períodos de vigencia en función de las circunstancias concurrentes e, incluso, como permite el art. 86.1 del ET, utilizar más aun vigencias diversificadas según las concretas materias en función de su previsible mayor o menor afectación por la situación económica*”

Por último, la duración de los Convenios Colectivos en un contexto de crisis es una variable a tener muy en cuenta. Así, en el supuesto de que ellos contengan medidas de flexibilidad interna, la duración de los convenios no debería de ser excesivamente amplia, máxime si las posibilidades de predecir la evolución de la situación económica y productiva de sectores y empresas son inciertas. Una vigencia dilatada podría suponer mantener unas cláusulas diseñadas a la medida de unas circunstancias que bien pueden cambiar en un tiempo inferior al de vigencia del Convenio. Por ello, conviene ajustar los períodos de vigencia en función de las circunstancias concurrentes e, incluso, como permite el art. 86.1 del ET, utilizar más aun vigencias diversificadas según las concretas materias en función de su previsible mayor o menor afectación por la situación económica.

En cualquier caso, sería importante enfatizar en la idea de negociación permanente, dotando a las comisiones paritarias de los convenios colectivos de un mayor volumen de competencias para desarrollar e, incluso, para renegociar ciertos extremos relativos al contenido de los mismos. Y, en la misma línea, se puede prever la revisión o evaluación de algunas de las medidas acordadas sobre flexibilidad interna. Ciertamente, hay determinados resortes legales, como el de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, que permiten adecuar la regulación de ciertas materias a las circunstancias sobrevenidas, pero, además de tal hipótesis, los propios convenios deben de ser realistas a la hora de establecer su duración y deben, también, incorporar mecanismos para hacer frente a nuevas situaciones o al desfase de las medidas previstas en ellos.

Notas

¹ Este trabajo es un resumen, debidamente actualizado, del que he publicado sobre "Reflexiones sobre la Negociación Colectiva en época de crisis económica", y que se incluye en el libro que yo he coordinado, *Observatorio de la Negociación Colectiva: Empleo público, Igualdad, Nuevas tecnologías y Globalización*, Editorial Cinca, Madrid 2010, pág. 23 a 50.

LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA: CRÍTICAS Y RIESGOS¹

Arturo Lahera Sánchez

Profesor Titular de Sociología. UCM

1. La participación de los trabajadores y trabajadoras en las empresas: diferentes significados para un mismo concepto

Las relaciones laborales dominantes en la historia de la empresa moderna en el marco de una economía de mercado capitalista se han basado en defender ideológicamente que el papel productivo del trabajo humano, de la fuerza de trabajo de trabajadoras y trabajadores, debe basarse en reducir al máximo su autonomía en el desarrollo de su actividad productiva: sólo deben realizar sus tareas siguiendo rígidamente los procedimientos de trabajo diseñados e impuestos por las gerencias, que centralizan el poder de configurar los caracteres del proceso de trabajo, se reservan su concepción, mientras al trabajo humano se le reducen sus ámbitos de actuación y decisión a los límites designados en los procedimientos estandarizados y cronometrados del análisis de tiempos y movimientos. Este modelo de relaciones industriales hegemónicas se basa en la *no-participación* de los trabajadores o sus representantes en la definición tanto de los métodos de producción como en la regulación del flujo de producción, mediante una práctica autoritaria de las empresas, que ostentan monopolícamente la capacidad de tomar decisiones sobre cómo organizar, configurar y gestionar sus objetivos comerciales y productivos.

“el modelo de relaciones industriales hegemónicas se basa en la no-participación de los trabajadores o sus representantes mediante una práctica autoritaria de las empresas, que ostentan monopolícamente la capacidad de tomar decisiones sobre cómo organizar, configurar y gestionar sus objetivos comerciales y productivos”

De esta forma, la no-participación del factor humano regula las relaciones industriales conflictivas de la economía del mercado capitalista mediante la negación del reconocimiento de los potenciales conocimientos experienciales y empíricos de la fuerza de trabajo que, puesto que no es más que un elemento disturbador de los procesos, debe ser confinado y limitado al máximo en sus comportamientos: *se rechaza su centralidad en cuanto a yacimiento de inteligencia de pro-*

“la movilización de esa, ahora reconocida, inteligencia de producción en manos de los trabajadores supone que la eficiencia empresarial debe lograrse respetando, potenciando y facilitando la propia capacidad de gestión de los trabajadores, y no estableciendo prácticas que limiten y coarten esa autogestión ”

ducción, con lo que no tiene sentido que participe, tan sólo que obediencia y que sea controlado para limitar los posibles impactos negativos que su actividad pueda tener en la consecución del objetivo empresarial de supervivencia en el mercado y de aumento de su posición competitiva en él.

Sin embargo, desde hace más de tres décadas, con la emergencia del debate sobre nuevas formas de organización del trabajo, se comienza a discutir que, para lograr una producción ordenada que permita la adaptación empresarial a las nuevas características turbulentas del mercado, es necesario aprovechar la *inteligencia de producción* de la fuerza de trabajo (sus conocimientos productivos basados en la experiencia), movilizar esos conocimientos a favor de la propia empresa como recurso o yacimiento de eficiencia: *sobre la utilidad ineludible de su participación cualificada en los procesos de trabajo*. Se aboga así por aprovechar al máximo la capacidad individual del trabajador, su colaboración para mejorar su eficacia, aprovechar su saber y su creatividad colectiva para un aumento de la productividad y de la flexibilidad, creando una *nueva cooperación* entre capital y trabajo, en la que esa mejora de las condiciones de trabajo debe centrarse en desarrollar los recursos humanos (conocimientos, cualificaciones y pericias), su autonomía y su polivalencia. La movilización de esa, ahora reconocida, inteligencia de producción en manos de los trabajadores supone que la eficiencia empresarial debe lograrse respetando, potenciando y facilitando la propia capacidad de gestión de los trabajadores, y no estableciendo prácticas que limiten y coarten esa autogestión.

Ahora bien, para rentabilizar productivamente su inteligencia de producción, es imprescindible garantizar que los trabajadores estén dispuestos a movilizar en favor de la empresa sus conocimientos, experiencia y creatividad, para lo cual su implantación se basa gerencialmente en reconocer la necesidad de abrir los espacios de actuación autónoma a los propios trabajadores, es decir, en incrementar su participación autónoma en el trabajo y su discrecionalidad en la gestión de su propia actividad. *La única y mejor manera de lograr rentabilizar este factor humano que aparece ahora como central en la producción es permitir y facilitar su participación en el proceso productivo, es decir, que colabore de forma autónoma con los objetivos empresariales de la compañía en que desempeña su actividad.*

Aparecen así diversas experiencias de participación de los trabajadores cuya lógica empresarial se puede resumir en que pretende asegurar que el trabajador se vincule con su empresa, aumentando la productividad y reduciendo los conflictos industriales, es decir, permite superar el antagonismo originario entre los actores empresariales. Por tanto, las razones por las que las empresas o sus gerencias apuestan por la participación se centran en considerarla útil para incrementar la eficiencia de la organización (en reducción de costes, aumento de la productividad y la calidad), pudiendo reforzar el *compromiso* de los trabajadores con los objetivos empresariales a través

de la formación de una especie de “cultura de empresa” o “cultura organizativa” que transforme la relación histórica y estructuralmente conflictiva entre capital y trabajo en una relación armónica: el orden, la disciplina, la desaparición de los conflictos en los puestos de trabajo, es decir, articular armoniosamente los intereses de las empresas/gerencias y trabajadores/sindicatos.

En definitiva, desde una perspectiva gerencial, el optar por desarrollar políticas que fomenten la participación de los trabajadores pretende cambiar desde un sistema de relaciones industriales de carácter conflictivo y de confrontación, basado en la desconfianza y el control detallado sobre el trabajo humano, a una matriz orientada a la consecución de la integración y la colaboración entre capital y trabajo, superando la interpretación por la cual los intereses de los trabajadores se oponen al interés de la dirección.

Por tanto, uno de los objetivos centrales de las prácticas de participación de los trabajadores en la empresa no es sólo mejorar la producción o su calidad, sino lograrlo mediante un modelado del trabajo humano, de sus trabajadores y trabajadoras, de forma que se impliquen “armoniosamente” con los objetivos empresariales: aumentar la productividad, mejorar la calidad, reducir el absentismo, mejorar el “clima laboral” y las “relaciones personales” entre jerarquías y categorías en la empresa, facilitar los cambios organizativos, reducir la supervisión, etc. Se recoge así una visión ideológica no conflictiva entre los intereses contrapuestos de capital y trabajo: puesto que el reconocimiento de márgenes más amplios de participación a los trabajadores supone enriquecer sus puestos de trabajo, su autonomía y capacidad de decisión, las gerencias deben recibir a cambio un mayor compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras en su actividad para que se ajusten o adapten a los objetivos empresariales.

Sintetizando, en un contexto de empresa capitalista, las gerencias han intentado habitualmente impedir la posibilidad de control y participación en la toma de decisiones por parte de los trabajadores, intentando monopolizar y centralizar los conocimientos técnicos necesarios para planificar, estructurar y gestionar el proceso de producción; mientras los trabajadores han buscado simultáneamente controlar los ritmos de producción a través del desarrollo cultural y colectivo de conocimientos sobre ese proceso que les permitiera incrementar su retribución por el mismo o menor trabajo efectivo obtenido de su actividad (frenado, poros...). La participación de los trabajadores supondría en esta nueva perspectiva empresarial negociar ambos intereses, en la que a cambio del incremento de la autonomía obrera sobre el trabajo y sus ritmos, se obtendrían mayores productividades mediante la movilización de los conocimientos experienciales que conforman la inteligencia de producción de los trabajadores, que emplearían ésta no para frenar la producción sino para mejorarla, buscando perfeccionar las formas en que las empresas consiguen el *consentimiento* de sus empleados.

“uno de los objetivos centrales de las prácticas de participación de los trabajadores en la empresa no es sólo mejorar la producción o su calidad, sino lograrlo mediante un modelado del trabajo humano. Se recoge así una visión ideológica no conflictiva entre los intereses contrapuestos de capital y trabajo”

1.1. La visión gerencial sobre la participación

“tanto las gerencias de las empresas y las asociaciones empresariales como los sindicatos están de acuerdo en que incrementar los niveles de participación de los trabajadores es beneficioso para las relaciones laborales y para la eficacia de los procesos productivos: sin embargo, también habitualmente, estos actores entienden de manera radicalmente distinta qué significa realmente y qué implicaciones debe tener esa participación ”

“uno de los elementos ideológicos fundamentales de esta visión empresarial integradora se centra en que la participación se dé sólo en el puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras ”

Ahora bien, la '*participación de los trabajadores*' es un concepto polisémico que posee múltiples interpretaciones y visiones sobre qué contenidos y qué alcance debe tener, así como sobre cómo debe desarrollarse y qué márgenes reales de participación se deben otorgar a las trabajadoras y trabajadores. Habitualmente, tanto las gerencias de las empresas y las asociaciones empresariales como los sindicatos y sus representados están de acuerdo en que incrementar los niveles de participación de los trabajadores es beneficioso para las relaciones laborales y para la eficacia de los procesos productivos: sin embargo, también habitualmente, estos actores entienden de manera radicalmente distinta qué significa realmente y qué implicaciones debe tener esa participación.

Por un lado, el principal objetivo de las gerencias con sus posibles prácticas participativas es evitar el conflicto industrial con los trabajadores y sindicatos para mantener continuamente la fluidez de la producción sin interrupciones o incidentes: la participación de los trabajadores se interpretaría así exclusivamente como una técnica de gestión de los recursos humanos que parece facilitar la *unión e integración* de los trabajadores en los intereses empresariales. Puesto que los intereses principales de las empresas son la supervivencia en el mercado a través del incremento de la productividad, la reducción de costes y la maximización del trabajo efectivo en la utilización de la fuerza de trabajo, es necesario vincular precisamente a los operadores con esos intereses, siendo el reconocimiento de su participación en las decisiones productivas el medio de *unir* a los agentes empresariales antes enfrentados.

Esta visión *unitaria o integradora*, que pretende unir a los dos actores industriales tradicionalmente enfrentados, capital y trabajo, mediante una integración armónica en la construcción del futuro empresarial (un mismo destino de éxitos o fracasos compartidos), es reflejo exclusivo de las visiones directivas sobre la participación que buscan de forma estratégica lograr el apoyo y la implicación de los trabajadores, a través de la motivación que supone la propia participación, a unas decisiones productivas, como son la definición de productos, el diseño del proceso productivo y de los recursos (financieros, tecnológicos, materiales y laborales...) y la búsqueda de rentabilidad que siguen quedando, sin embargo, exclusivamente en sus manos. De hecho, y éste es uno de los elementos ideológicos fundamentales de esta visión empresarial *integradora* sobre el significado de la participación, ésta se centra exclusivamente en que la participación se dé sólo en el puesto de trabajo de los trabajadores y trabajadoras. La toma de decisiones productivas por parte de los trabajadores se limita tan sólo a todo aquello referido al lugar que cada uno ocupa en el proceso de trabajo, en la gestión inteligente de sus puestos, debiendo implicarse en concebir procedimientos más útiles para mejorar la producción y sus características cualitativas, reconociendo y ampliando

do su autonomía en el trabajo, pero sólo en sus áreas inmediatas de actuación: incrementar su participación en las formas y métodos para la ejecución de las decisiones organizativas de la gerencia, en que no se les permite participar.

De esta forma, el concepto de *participación* se identifica exclusivamente con la gestión autónoma de su puesto de trabajo por parte del operador, intentando lograr su cooperación y la aceptación (sin discusión) de las decisiones empresariales.

Por todo ello, de forma dominante, en esta visión gerencial la participación sólo debe implantarse si efectivamente permite no sólo facilitar la consecución de los objetivos productivos y empresariales definidos por la empresa, sino sobre todo si permite la aceptación sin conflictos de las decisiones gerenciales fundamentales por parte de los trabajadores, puesto que, en caso contrario, se valora como cualquier otra innovación técnica u organizativa empresarial: la supuesta "democratización" mediante la participación de los trabajadores no acepta resultados empresariales que conduzcan a la reducción de la eficiencia; es decir, la participación no es un derecho, sino un instrumento al servicio de la dirección que se orienta exclusivamente a la mejora de los procesos productivos.

En definitiva, estas perspectivas desarrolladas por las gerencias que implantan experiencias de *gestión participativa de los recursos humanos* buscan fundamental y esencialmente utilizar la *participación* como una herramienta con la que obtener un "sentimiento de vinculación empresarial", y por tanto "moral", entre capital y trabajo humano, que implique a los trabajadores en las decisiones productivas de la gerencia, justificando los cambios o transformaciones productivas de manera que se persuade a los trabajadores para conseguir su apoyo y no su resistencia. Se centran exclusivamente en la delegación de decisiones a nivel de puesto de trabajo, permitiendo la autonomía tan sólo en la esfera de los métodos de trabajo y de producción directa del trabajador.

1.2. Una visión sindical crítica sobre la participación: de la gestión participativa de los recursos humanos a la democracia industrial

Frente a esta concepción gerencial de la *participación de los trabajadores* como una técnica directiva, aparece en este debate de las últimas décadas una visión crítica que rechaza relacionar exclusivamente la propia participación con la consecución de incrementos de productividad, interpretándola como la posibilidad de reequilibrar el poder de toma de decisiones en las relaciones industriales asimétricas entre capital y trabajo, entre gerencias y sindicatos o trabajadores. Las políticas participativas deberían referirse así a la construcción de una profunda y verdadera *democracia industrial*, centrada en que los propios trabajadores amplíen su poder de decisión a materias que históricamente han quedado en manos de la dirección como consecuen-

“la supuesta “democratización” mediante la participación de los trabajadores supone que ésta no es un derecho, sino un instrumento al servicio de la dirección que se orienta exclusivamente a la mejora de los procesos productivos”

“frente a esta concepción gerencial la participación de los trabajadores como la posibilidad de reequilibrar el poder de toma de decisiones en las relaciones industriales asimétricas entre capital y trabajo. Las políticas participativas deberían referirse así a la construcción de una profunda y verdadera democracia industrial”

cia del reconocimiento legal e ideológico, en las relaciones industriales capitalistas, de su derecho, en cuanto a poseedores de los medios de producción, a organizar los procesos productivos y las estrategias globales de la empresa: se pretende avanzar hacia el control igualitario de las fuerzas y recursos de producción por dirección y trabajadores, con igual acceso a la investigación, la información y los factores productivos que permitan la participación real de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales, incluyendo la negociación sobre la organización del trabajo. Esta perspectiva crítica supone abogar por rediseñar democráticamente la 'agenda' de los objetivos y decisiones organizacionales, actuando sobre la distribución y concentración del poder para definir los medios empresariales de actuación.

De esta forma, esta visión crítica niega la interpretación que las teorías empresariales de gestión de recursos humanos otorgan al concepto "participación": *las políticas participativas de reestructuración de las tareas y los puestos de trabajo de los operadores iniciadas e implantadas unilateralmente por la dirección no son más que una actualización "humanizadora" de las disciplinas de control desarrolladas histórica y continuamente por las empresas para intensificar su fuerza de trabajo, estando diseñadas para crear una ilusión de autonomía a los operadores de manera que se evite que este tipo de participación se convierta en una verdadera "democracia de taller de oficina"*, es decir, los programas participativos están realmente controlados estrechamente por la dirección para eliminar el conflicto industrial y evitar las reivindicaciones obreras. El control y la eliminación del carácter originalmente contradictorio y conflictivo de las relaciones industriales en la empresa capitalista pretenden ser desactivados a partir de una participación orientada a la búsqueda de *la lealtad y el comportamiento responsable* por parte de los trabajadores hacia "su" empresa: los objetivos de estas políticas participativas de carácter integrador supondrían realmente, desde esta perspectiva crítica, que los trabajadores tienen más autonomía en su tarea para adaptarse a unos objetivos en cuya definición, sin embargo, no se les permite participar.

“los métodos participativos aplicados por las direcciones de las empresas sólo pretenden garantizar la motivación de los trabajadores a favor de la empresa”

Por todo ello, según este paradigma crítico, los métodos participativos tal y cómo son entendidos y aplicados por las direcciones de las empresas no han hecho más que reforzar las tradicionalmente asimétricas relaciones industriales entre capital y trabajo, no suponiendo un proceso democratizador: *sólo pretenden garantizar la motivación de los trabajadores a favor de la empresa, 'fabricando' una sensación de participación e implicación en los trabajadores y trabajadoras que realmente no pueden acceder a decisiones que superen su puesto de trabajo.*

Las políticas participativas sólo merecerían ser denominadas así si se dirigen a crear una nueva *democracia industrial* en que los trabajadores y sus representantes sindicales puedan participar en las decisiones empresariales de manera que se produzca una distribu-

ción más equitativa de la autoridad y del poder en el espacio de trabajo, en que no sólo puedan definir cómo se hace, sino qué se hace, no sólo gestionar el puesto de trabajo sino también participar en la gestión de la empresa.

Desde esta perspectiva, los métodos participativos integradores han reforzado predominantemente las relaciones industriales tradicionales, no han supuesto un verdadero proceso democratizador, simplemente han modernizado la forma en que la dirección ejecuta su poder, de manera que los trabajadores y trabajadoras cambien su identificación individual y colectiva desde la tradicional e histórica 'clase obrera' (como "fantasma" empresarial) a la empresa, desplazando a ésta su solidaridad como grupo: la gestión participativa de los recursos humanos impulsadas por las gerencias empresariales no son más que el vino de siempre en odres nuevos. Es este uno de los principales riesgos tanto para los trabajadores y trabajadoras como para los sindicatos que los representan.

“la definición gerencial dominante sobre la “participación” entiende ésta como un dispositivo para la construcción de orden o disciplina en la empresa ”

2. La identificación 'moral' de los trabajadores y trabajadoras con la empresa como principal riesgo

El principal riesgo de las prácticas de *gestión participativa de los recursos humanos* implantadas en multitud de empresas en las últimas décadas es que una mayor participación de los trabajadores (en realidad, exclusivamente centrada sus puestos de trabajo), se basa en construir gerencialmente y socializar entre los trabajadores una nueva *cultura organizativa* (o *cultura de la empresa*), es decir, un conjunto de valores y creencias compartidos que orienten los comportamientos de los propios trabajadores para asegurar la consecución de los objetivos empresariales, que deben interiorizarse como comunes y compartidos por parte de la fuerza de trabajo, lo que requerirá un cambio en su actitud, su mayor motivación e involucramiento como claves "morales" de esta participación. Por tanto, la definición gerencial dominante sobre la 'participación' entiende ésta como un dispositivo para la construcción de orden o disciplina en la empresa, de integración del trabajo humano como actor industrial y de acuñación de comportamientos "armoniosos" de los operadores. Se trata así de crear una nueva "cultura organizativa participativa" mediante la aceptación por parte de los trabajadores u operadores de su necesaria implicación en la producción, debiendo compartir con la gerencia los propios valores y comportamientos asociados a ella: mediante esta potenciación participativa de la (auto)responsabilización del trabajador se lograría contar con su experiencias, con sus capacidades y conocimientos, pero sobre todo, desde el punto de vista gerencial, con su compromiso en una supuesta mutualidad de intereses.

Esta apuesta "*managerial*" por la construcción de una "cultura organizativa participativa" pretende, por parte de la gerencia, la implantación de una cultura organizativa "fuerte" (una cultura de empresa "vigorosa"), es decir, lograr la adhesión generalizada e intensamente

“de ahí la noción de la participación como interiorización por parte de los trabajadores de esa cultura empresarial en que deben comportarse como si fueran propietarios de la empresa y entregando todos sus esfuerzos a su éxito ”

“el principal objetivo de las prácticas participativas es incrementar el compromiso de los trabajadores con la mejora de su trabajo y con su empresa para facilitar su flexibilidad ”

compartida en la empresa a un conjunto de valores, creencias y presunciones sobre cómo debe actuar la empresa y cómo deben comportarse sus integrantes (organizadores de la producción y trabajadores). De hecho, la *fabricación* de esta “cultura vigorosa” busca que los trabajadores y trabajadoras se comprometan con esos valores gerenciales, potenciando así una alta motivación en su actividad productiva en una especie de “contrato moral” en el interior de la empresa que permita *ganar los corazones y las mentes de los trabajadores*. De ahí la noción de la participación como interiorización por parte de los trabajadores de esa cultura empresarial en que deben comportarse como si fueran propietarios de la empresa y entregando todos sus esfuerzos a su éxito. Se trata así de fabricar sujetos que se sientan altamente valorados, más entusiasmados y apasionados en su trabajo; todo ello mediante una especie de moral o ideología de servicio respecto a la “misión” mercantil de la empresa y su continua perfectibilidad, que acaba modelando el discurso gerencial de la participación como una nueva forma de persuadir a los trabajadores, a través de la delegación de responsabilidades, a cooperar con la autoridad gerencial.

Se diseña e implanta así gerencialmente una *ingeniería cultural* que persigue cambiar sus actitudes “positivamente” a favor de la empresa, de los objetivos empresariales. El nuevo consenso industrial basado en los valores asociados a la cultura organizativa de la participación tratará, por tanto, desde el punto de vista empresarial, de superar el tradicional e histórico enfrentamiento entre capital y trabajo (cultura de la empresa “débil”) por una lógica de colaboración mutua (cultura organizativa “fuerte”).

Comienza a hacerse así evidente el carácter *disciplinario* de la “participación de los trabajadores” como dispositivo de acuñación de comportamientos en los trabajadores que reduzcan el conflicto industrial: con una fuerza de trabajo más implicada, menos reticente a los cambios; más flexible; con más afinidad a la empresa y más productiva; en definitiva, más *partidaria* de la empresa que de sus posibles representantes sindicales. De esta forma, a la *cualificación* de los operadores se ha añadido, desde el punto de vista de las exigencias gerenciales, el énfasis en una nueva dimensión de la cualificación referida a que los trabajadores adquieran y practiquen determinados *comportamientos actitudinales* considerados positivos por la empresa a través de la propia definición de esa “cultura organizativa de la participación”, que deben compartir los trabajadores y a la que deben adherirse *lealmente*, garantizando que hacen lo correcto en beneficio de la empresa, “en beneficio de todos”, sin tener en cuenta la posibilidad de la existencia de intereses colectivos o individuales conflictivos. De esta forma, el principal objetivo de las prácticas participativas es incrementar el compromiso de los trabajadores con la mejora de su trabajo y con su empresa para facilitar su flexibilidad. Si tradicionalmente la cualificación se refería fundamentalmente al *saber-hacer* del trabajador, esta *cualificación actitudinal* se refiere al *saber-ser* o *saber-estar*, donde lo que se valora empresarialmente son la responsabilidad, la iniciativa,

la postura cooperativa, la implicación o el compromiso con los objetivos gerenciales: *invirtiendo gerencialmente en la construcción de nuevas actitudes comportamentales de los trabajadores mediante una formación actitudinal* que permita crear, o *fabricar* “moralmente”, un trabajador motivado y cooperador sensibilizado en colaborar en mantener la empresa, lo que permitirá crear consenso (esa cultura de empresa fuerte), predecir y controlar los comportamientos de los trabajadores y crear unidad en la organización.

El objetivo último de esta participación es, por tanto, la acuñación en los operadores de una “implicación entusiasta” en los objetivos empresariales, de manera que no sea necesario una supervisión detallada de su actividad: el operador se autocontrola, se *autodisciplina y vigila* en su actividad de trabajo, como si, desde una perspectiva crítica, en el fondo disfrutara de su explotación. Se trata así de *fabricar gerencialmente* un trabajador que transforme también sus caracteres “morales”. Tan sólo se puede hablar gerencialmente de participación en cuanto a que los operadores, la fuerza de trabajo, debe implicarse mediante el desarrollo de una nueva actitud hacia su trabajo, hacia el proceso productivo y hacia la empresa (respecto al capital): se persigue la construcción de un nuevo orden productivo que permita incrementar la legitimación de la disciplina de producción y obtener el control empresarial sobre el trabajo humano mediante dispositivos *participativos* que le aseguren también la lealtad de los propios trabajadores.

En definitiva, “participación” que es interpretada gerencialmente en el sentido de que los trabajadores deben *hacerse partícipes* e implicarse en los nuevos valores y normas de esa nueva cultura organizativa participativa, hacerse partícipes de los objetivos empresariales mediante su aceptación y afirmando la voluntad de actuar para su consecución.

Es éste el principal riesgo que afrontan las organizaciones sindicales a la hora de colaborar o enfrentar las propuestas de gestión participativa de los recursos humanos por parte de las empresas en que desarrollen su actividad de representación. Riesgo porque históricamente se puede mostrar como las gerencias no sólo han buscado una mejora de la productividad y de la calidad con la ampliación de los niveles de participación de sus operadores, sino también destacadamente, dentro de ese objetivo de mejorar el control de la disciplina organizativa, reducir (o eliminar) la necesidad de que ‘su’ fuerza de trabajo recurra a los sindicatos para defender, presentar o conseguir mejoras en las condiciones de trabajo: si los trabajadores perciben que se incrementa su participación en el proceso productivo, que pueden influir (aunque sea limitadamente) en su definición, realizar sugerencias o canalizar quejas “participativa” y directamente hacia las gerencias (o sus departamentos técnicos de organización de la producción y del trabajo), éstas pueden sortear la influencia que las organizaciones sindicales (comités de empresa o

“el objetivo último de esta participación es una “implicación entusiasta” de manera que no sea necesario una supervisión detallada de su actividad: el operador se autocontrola, se autodisciplina y vigila en su actividad de trabajo ”

“históricamente se puede mostrar como las gerencias no sólo han buscado una mejora de la productividad y de la calidad sino también reducir (o eliminar) la necesidad de que “su” fuerza de trabajo recurra a los sindicatos para defender, presentar o conseguir mejoras en las condiciones de trabajo ”

“esta perspectiva crítica no debe implicar rechazar sindicalmente desde el principio estas prácticas en aquellas empresas que las deseen implantar, sino negociarlas y readaptarlas, manteniendo sus posibles efectos positivos con el objetivo sindical de velar por su traducción en mejoras de las condiciones de trabajo, de las retribuciones salariales y de las relaciones industriales”

secciones sindicales) tienen habitualmente en la trasmisión de las deficiencias organizativas expresadas por la fuerza de trabajo, pudiendo socavar la función representativa y de defensa laboral que da sentido a los sindicatos. El acercamiento participativo de las gerencias hacia el trabajo directo de la fuerza de trabajo puede, si la logra socializar y convencer “moralmente” de sus intereses comunes y compartidos, si es exitosa en hacerlos partícipes de sus objetivos empresariales, reducir la confianza en la propia actividad sindical, al difundir una imagen de su actividad como innecesaria o inútil (*lo que hacían los sindicatos lo puede hacer “mejor” ahora la gerencia*) e incluso negativa (*las excesivas reivindicaciones de los sindicatos dificultan la actividad de las empresas, sus beneficios y su empleo...*, como se defiende cada vez más predominantemente en los medios de comunicación masivos), mucho más en la actual situación depresiva del empleo, en que se sitúa a la competitividad del tejido empresarial, a la reducción de los “excesos” salariales y a la flexibilización (precarización) del mercado de trabajo como únicas herramientas para volver al crecimiento, es decir, sacrificando la protección jurídica y social del trabajo (¡la reducción del nivel de vida como nuevo modelo productivo!).

Ahora bien, esta perspectiva crítica sobre los orígenes, objetivos y resultados habituales de las prácticas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, sobre sus riesgos para las condiciones de trabajo y para la actividad sindical no debe implicar rechazar sindicalmente desde el principio estas prácticas en aquellas empresas que las deseen implantar, sino negociarlas y readaptarlas, manteniendo sus posibles efectos positivos (ampliación del papel productivo de la fuerza de trabajo, de su autonomía, productividad...), con el objetivo sindical de velar por su traducción en mejoras de las condiciones de trabajo, de las retribuciones salariales (negociando una nueva redistribución de las posibles ganancias de productividad de los resultados de la participación), y de las relaciones industriales intentando incrementar también la participación de los sindicatos en esa participación ampliada de los trabajadores, haciendo aflorar sus contenidos de disciplina y sustituyéndolos por mayores contenidos democratizadores, es decir, por obtener más presencia sindical en esferas de decisión todavía vetadas gerencialmente.

Sin embargo, esta *participación crítica* de los sindicatos requiere, para mejorar la eficacia de su propia actividad sindical, entender los contenidos, las técnicas y los objetivos gerenciales de la gestión participativa de los recursos humanos, así como perfeccionar la formación de los y las representantes sindicales en las áreas de decisión gerencial (definición de producto, diseño del proceso productivo, selección de los recursos financieros, tecnológicos, materiales y laborales...) para poder (contra-)argumentar las propuestas organizativas de las propias gerencias y justificar ante sus representados sus posiciones favorables o no a los intentos gerenciales de reorganización productiva y de ‘socialización’ de nuevas culturas empresariales. En este aspecto, la

formación exhaustiva de los cuadros sindicales debe seguir siendo una prioridad, sobre todo, teniendo en cuenta la estructura industrial de pequeñas y medianas empresas española, ya que, como se ha intentado presentar en esta reflexión, el éxito de las políticas participativas desde el punto de vista empresarial puede suponer un mayor debilitamiento de la actividad sindical, si las solidaridades colectivas de trabajadores y trabajadoras se trasladan exclusivamente hacia sus propias empresas. Es éste uno de los retos más complejos a que enfrentarse sindicalmente: cómo aprovechar la participación sin perder la “conexión moral” con sus representados.

Fuentes bibliográficas

- Aragón, A. (1998). *La participación de los empleados en la empresa*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Baritz, L. (1960). *The servants of power. A history of the use of social science in American industry*, Middletown, Wesleyan University Press.
- Beirne, M. y Ramsay, H. (1992). *Information technology and workplace democracy*, Londres, Routledge.
- Boyer, R. y Freyssenet, M. (Programa GERPISA) (1996). “Emergencia de nuevos modelos industriales”, en *Sociología del Trabajo*, nº27, pp. 23-54.
- Burawoy, M. (1985). *El consentimiento en la producción*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- Castillo, J.J. (1998): *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- Comisión Europea (1997). *Libro Verde sobre Cooperación para una Nueva Organización del Trabajo*, Bruselas, Dirección General V.
- Deal, T. y Kennedy, A. (1986). *Culturas corporativas. Ritos y rituales de la vida organizacional*, México, Fondo Educativo Interamericano.
- Durand, J.P. (1998). “Is the ‘better job’ still possible today?”, *Economic and Industrial Democracy*, vol, 19, nº 1, *Special Issue on ‘Good Work and Productivity’*, pp. 185-198.
- Edwards, P. y Scullion, H. (1987). *La organización social del conflicto laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo.
- European Participation Monitor (1997). *Direct participation: Focus on southern Europe*, Dublín, Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo.

- Fantasia, R., Clawson, D. y Graham, G. (1988). "A critical view of worker participation in American industry", *Work and Occupations*, vol. 15. nº4, pp.468-488.
- Fernández Steinko, A. (2000). *Democracia en la empresa*, Madrid, Hoac.
- Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1987). *Participation in technological change*, Dublín, Comisiones Europeas.
- Gaudemar, J.P. de (1991). *El orden en la producción*, Madrid, Trotta.
- Grenier, G.J. (1988). *Inhuman Relations. Quality Circles and Anti-Unionism in American Industry*, Philadelphia, Temple University Press.
- Hyman, J. y Mason, B. (1995). *Managing employee involvement and participation*, Londres, Sage.
- Knudsen, H. (1995). *Employee participation in Europe*, Londres, Sage.
- Kunda, G. (1992). *Engineering Culture. Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Philadelphia, Temple University Press.
- Lahera Sánchez, Arturo (2000). "La emergencia de nuevos modelos productivos: la participación de los trabajadores y la fabricación del consentimiento en la producción", *Revista de Dialectología y tradiciones populares* (CSIC), tomo LV, cuaderno segundo, pp. 9-50.
- Lahera Sánchez, Arturo (2001). "La participación de los trabajadores en la empresa: ¿hacia la democratización de las relaciones industriales? Una propuesta metodológica de análisis", en Fernández Steinko, A. y Lacalle, D. (eds.): *Sobre la democracia económica. La democracia en la empresa*, Barcelona, El Viejo Topo y Fundación de Investigaciones Marxistas, pp. 61-138.
- Lahera Sánchez, Arturo (2003). "Gestión participativa de los recursos humanos en empresas fabricantes de máquinas-herramienta: una evaluación crítica de la participación de los trabajadores", *Inguruak*, nº 35, pp. 101-136.
- Lahera Sánchez, Arturo (2004). *La participación de los trabajadores en la democracia industrial*, Madrid, La Catarata.
- Lahera Sánchez, Arturo (2004b). "La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas-REIS*, número 106, pp. 63-101.

- Lahera Sánchez, Arturo (2005). *Enriquecer el trabajo humano. Paradigmas organizativos y trabajo en grupo*, Barcelona, El Viejo Topo y Fundación de Investigaciones Marxistas.
- Linhart, D. (1997). *La modernización de las empresas*, Buenos Aires, Asoc. Trabajo y Sociedad.
- Miller, P. y O'Leary, T. (1994). "The factory as a laboratory", *Science in Context*, vol.7, número 3, pp. 469-496.
- Murrell, K. y Meredith, M. (2002). *Empowering Employees*, Nueva York, McGraw-Hill.
- Peters, T, y Waterman, R. (1982). *In search of excellence*, Nueva York, Random House.
- Poole, M. (1985). *Hacia una nueva democracia industrial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Potterfield, T.A. (1999). *The business of employee empowerment: Democracy and ideology in the workplace*, Westport, Quorum Books.
- Ramsay, H. (1977). "Cycles of control: worker participation in sociological and historical perspective", *Sociology*, vol. 11, nº 3, pp. 481-506.
- Sandberg, A. (1995). *Enriching production*, Aldershot, Avebury.
- Sewell, G. (2001). "What goes around, comes around. Inventing a mythology of teamwork and empowerment", *Journal of Applied Behavioural Sciences*, vol. 37, nº 1, número monográfico sobre *History of Workplace Empowerment*, pp. 70-89.
- Storey, J. (Ed.) (1995). *Human Resource Management. A critical text*, Londres, Routledge.
- Strauss, G. y Rosenstein, E. (1970). "Workers participation: a critical view", *Industrial Relations*, vol. 9, pp. 197-214.
- Wilkinson, A. y Willmott, H. (1995). *Making quality critical*, Londres, Routledge.
- Willmott, H. (2001). "Strength is ignorance: slavery is freedom. Managing culture in modern organizations", en Warwick Organizational Behaviour Staff (2001): *Organizational Studies. Critical perspectives on business and management*, Londres, Routledge, vol.1, pp. 386-426.
- Yates, C.; Lewchuck, W. y Stewart, P. (2001). "Empowerment as a Trojan horse: New systems of work organization in the North

American automobile industry”, *Economic and Industrial Relations*, vol. 22, pp. 517-541.

Notas

1 Las reflexiones contenidas en este texto suponen una versión actualizada y editada de publicaciones y discusiones previas, a las que se puede recurrir como versiones extensas de los problemas de investigación e intervención aquí presentados sintéticamente (Lahera Sánchez, 2003, 2004, 2004b, 2005, 2006, 2008).

DERECHO DEL TRABAJO Y CRISIS ECONÓMICA: POR UNA ESTRATEGIA DE REFORZAMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Antonio Baylos

Catedrático de Derecho del Trabajo. UCLM

Crisis y Derecho del Trabajo

El sistema económico capitalista se ha ido transformando desde sus inicios a través de una serie de eventos que solemos definir como crisis económicas, algunas de ellas de extraordinaria gravedad y amplitud. La crisis y los ciclos económicos son esenciales para la propia supervivencia del capitalismo, y en ello posiblemente se cifra el “enigma” del capital (D. Harvey, *The enigma of capital and the crisis of the capitalism*, Profile Books, London, 2010). El Derecho del trabajo, como conjunto normativo que regula las relaciones de trabajo en un sistema económico de libre empresa, es un producto cultural e histórico que se asocia al capitalismo desde sus inicios, y que en consecuencia en su desarrollo ha metabolizado las alteraciones profundas en las relaciones de producción que llevan consigo las crisis económicas del sistema. Por eso es un tópico afirmar que la crisis es una “compañera de viaje” histórica del derecho del trabajo (C. Palomeque, “Un compañero de viaje histórico del Derecho del trabajo: la crisis económica”, *Revista de Política Social* nº 134 [1984])

Las crisis económicas inducen tradicionalmente modificaciones importantes en la regulación jurídica de las relaciones de trabajo. Estamos acostumbrados a que, en la gran mayoría de los casos, estas modificaciones se resuelvan desfavorablemente para los derechos de los trabajadores, a través de la puesta en práctica de procesos que tienen como efecto quebrar la fuerza colectiva de los trabajadores, fragmentar sus niveles de tutela y situarles en la competencia derivada de lo que los antiguos liberales denominaban “la libertad de trabajo”. Sin embargo no hay una relación unívoca entre estas categorías de manera que épocas de bienestar y de bonanza económica se corresponden con la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores y épocas

“la crisis y los ciclos económicos son esenciales para la propia supervivencia del capitalismo”

“las crisis económicas inducen tradicionalmente modificaciones importantes en la regulación jurídica de las relaciones de trabajo en la gran mayoría de los casos, estas modificaciones se resuelvan desfavorablemente para los derechos de los trabajadores”

“*el Derecho del trabajo en Europa es el más eurocéntrico de los derechos, puesto que es en esa parte del globo donde se consolida su mapa genético más puro*”

de crisis con reducción de estas posiciones. En muchas ocasiones la crisis ha supuesto una oportunidad para cambios trascendentales en la configuración del sistema de tutela de los derechos laborales y de la ciudadanía social. Así sucedió en USA con el New Deal tras la crisis de 1929, y en Europa, la experiencia de la República de Weimar, supuso el embrión de un derecho del trabajo potente y democrático. En España, este papel lo desempeñó la II República española. Es cierto que estas experiencias terminaron trágicamente con el triunfo del nazismo alemán y del fascismo español, y que estas ideologías criminales eran también ellas originadas como respuestas a la crisis económica. Pero esta constatación trágica no impide observar el laboratorio de propuestas y de formas de construir la tutela del trabajo, la dimensión colectiva del trabajo y la intervención pública que tales experiencias democráticas pusieron en pie. Por eso la ambivalencia de estas situaciones cuando la crisis es profunda y marca una época.

“*el desarrollo económico y el alcance de amplias cotas de bienestar social son el caldo de cultivo para la generalización de esta consideración estelar del derecho del trabajo*”

El Derecho del trabajo en Europa se hace adulto tras la derrota de los fascismos europeos mediante la “extraña pareja” que forma la alianza entre el liberalismo económico (USA e Inglaterra fundamentalmente) y el socialismo soviético de la URSS. Es un producto fundamentalmente “eurocéntrico” – el más eurocéntrico de los derechos”, como le gusta decir a Umberto Romagnoli (U. Romagnoli, “Renacimiento de una palabra”, *Revista de Derecho Social* nº 31 (2005), p. 11.) – puesto que es en esa parte del globo donde se consolida su mapa genético más puro.

El Derecho del trabajo se va construyendo en efecto en las tres grandes décadas de crecimiento económico que vive Europa de 1945 a 1975, antes de las crisis de las fuentes de energía a finales de los años setenta del siglo pasado. Tiene una base estrictamente nacional – estatal que se fundamenta en un pacto constituyente que busca integrar el trabajo en la sociedad y en la política, haciendo compatible este reconocimiento basilar del trabajo como factor de cohesión social y de atribución de ciudadanía con el sistema económico capitalista, que es regulado y orientado desde el poder público.

El desarrollo económico y el alcance de amplias cotas de bienestar social son el caldo de cultivo para la generalización de esta consideración estelar del derecho del trabajo en las sociedades del consumo de masas sobre un sistema de producción predominantemente basado en la gran empresa fordista. De ahí que se pueda comenzar a hablar de un “modelo social europeo” como mínimo común denominador de las conquistas sociales obtenidas por una clase obrera que paulatinamente va dejando en el baúl de los recuerdos sus proyectos de revolución política y de subversión social, priorizando un proceso de gradual nivelación social.

Ciertamente que el “modelo social europeo” es una construcción ideológica potente, pero que se despliega de forma diferente en cada uno de los estados-nación, y se refleja por consiguiente de forma distinta en

sus ordenamientos jurídicos. En líneas generales, no es lo mismo el modelo escandinavo, el centro europeo o el mediterráneo. Y todos ellos a su vez no tienen que ver con la insularidad orgullosa de Gran Bretaña.

Crisis y modelo neoliberal: algunas paradojas

Todas las crisis del sistema capitalista que tienen una cierta profundidad aparecen como una irrupción, pero la que hemos sufrido como “el crack del año ocho” - tomando en préstamo el título de la obra de J.R. Capella y M.A. Lorente, *El crack del año ocho. La crisis. El futuro*, Trotta, Madrid, 2009 - ha revestido una gravedad especial. Ha producido una verdadera conmoción del paradigma económico vigente en la globalización que gozaba de la autoridad de las tablas de la ley mosaica. La crisis no se había previsto, lo que no quiere decir que fuera imprevisible, y es una crisis total. No sólo afecta a los mercados inmobiliarios y a los mercados financieros, sino que es una crisis de un modelo de crecimiento basado en la financiarización de la economía y en el carácter especulativo de las operaciones económicas en un mundo global.

La crisis se presenta como la validación empírica de que el modelo hegemónico de regulación social es un modelo económico, social y político que se caracteriza por su violencia, desigualdad e injusticia, y que ha producido una concentración máxima de poder económico junto con el crecimiento exponencial de las desigualdades en todo el planeta. Como señala el sociólogo polaco Baumann, hay que recordar que el neoliberalismo ha practicado una exclusión “más estricta, violenta e implacable” de la que hasta ahora conocíamos en las sociedades productivas del fordismo. “Hace 40 años, la renta del 5% más rico de la población mundial era 30 veces mayor que la del 5% más pobre. Hace 15 años era 60 veces superior, y en 2002, 112 veces más” (Entrevista en *Público*, 2 de marzo 2010). Es por tanto improbable aislar el modelo “laboral” o “social” que acompaña al paradigma económico del neoliberalismo que le sostenía y justificaba, del derrumbe estrepitoso del sistema financiero en el 2008, más aún cuando de ese colapso surgen dos consecuencias importantes: la recuperación de la intervención pública como único salvavidas que permite a las finanzas no desmoronarse, lo que implica una impresionante entrega de fondos públicos en el saneamiento de los grandes bancos que obligan al endeudamiento de todos los estados, en especial en USA y en Europa, y, en segundo lugar, que las consecuencias más terribles de este crack se verifican sobre el empleo, con procesos importantes de destrucción de empleo, cierre de empresas, parón de la actividad económica e incremento exponencial del desempleo, efectos todos ellos derivados del tipo de regulación económico-financiera que se había impuesto a nivel global.

En el caso español, las consecuencias son más graves porque el tejido productivo y el modelo económico eran especialmente sensibles a esta crisis. Como señala un documento de trabajo de la Fundación 1º

“la crisis se presenta como la validación empírica de que el modelo hegemónico de regulación social es un modelo económico, social y político que se caracteriza por su violencia, desigualdad e injusticia, y que ha producido una concentración máxima de poder económico junto con el crecimiento exponencial de las desigualdades en todo el planeta ”

“*en el sector del empresariado español el diagnóstico sobre la crisis se centra en la necesidad de una acción inmediata de flexibilización de las relaciones laborales y de recorte de ingresos para la seguridad social*”

“*pasado el primer instante de estupor o de estado de shock, la crisis se configura como un momento de refundación del mismo modelo de regulación global hasta el momento vigente, con pequeñas correcciones*”

de Mayo de CCOO, “las causas de la crisis eran achacables a los problemas del sector financiero, a la restricción del crédito y al endeudamiento excesivo de las familias a causa del crédito barato y de la especulación en el sector inmobiliario (“burbuja inmobiliaria”). Y en el caso concreto español en las características de nuestro sistema productivo, basado en gran parte en un empresariado poco profesional, que tiende a la especulación y a la ganancia fácil, a costa de la explotación intensiva de la mano de obra, con baja productividad y dependiente de sectores con poco valor añadido y que generan un mercado de trabajo precario “Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España”, Informe nº 13 de la Fundación 1º de mayo, 2009, en www.1mayo.ccoo.es]. Es decir, que la elevada destrucción del tejido productivo y del empleo, no es achacable a la regulación de las condiciones de trabajo sino a estos otros factores no condicionados por el tipo de regulación del trabajo o de la protección social. Los datos son contundentes: un millón y medio de parados en un año, que hizo pasar la tasa de desempleo del 9,55 al 18%, una cifra total de más de cuatro millones de desempleados.

Sin embargo en el sector del empresariado español, pasada una primera reacción de apoyo a la inyección de dinero público en el sistema financiero, el diagnóstico sobre la crisis se centra en la necesidad de una acción inmediata de flexibilización de las relaciones laborales y de recorte de ingresos para la seguridad social. Estos argumentos han sido planteados con fuerza al punto de conseguir una doble finalidad: hacer imposible un acuerdo con los sindicatos sobre la reforma de algunos aspectos de la regulación legal de la negociación colectiva o la introducción de fórmulas flexibles de reparto del empleo, y arrastrar a una posición de defensa de estos planteamientos a la derecha política del país, que ve la posibilidad de desgastar al Gobierno, al que se le achaca ser incapaz de abordar una legislación laboral y del empleo como forma de reducir los efectos negativos de la crisis. Esta es también la orientación que en los primeros meses del presente año se está imprimiendo al debate europeo.

¿Es la economía sin intervención pública ni control colectivo la salida a la crisis?

Pasado el primer instante de estupor o de estado de shock, la crisis se configura como un momento de refundación del mismo modelo de regulación global hasta el momento vigente, con pequeñas correcciones. Se mantiene el “estilo” de gobierno de la economía, no dirigido desde la política y sin intervención pública, reformulando las garantías sociales a la baja, como si no hubiera más opción que confirmar la esencia del sistema de libre empresa en su “amoralidad” y en la resistencia a cualquier regulación. El papel que ha desempeñado la Unión Europea en el caso de Grecia, su reivindicación de las viejas recetas neoliberales que quieren recuperar la economía sobre el sufrimiento de las personas y la degradación de las condiciones de vida y de trabajo, es emblemático al respecto.

En España, la posición que mantienen las instituciones reguladoras de las finanzas como el Banco de España, los intelectuales de apoyo del fundamentalismo monetarista y la plana mayor del asociacionismo empresarial insisten en resolver la paradoja de la crisis mediante la acentuación de su carácter antisocial y antiolectivo. Los esfuerzos por popularizar la figura del llamado "contrato único", es decir un contrato de libre desistimiento con indemnizaciones crecientes en función de la antigüedad del trabajador que descausaliza el despido y hace irrelevante el control judicial, son suficientemente indicativos de la dirección que se quiere imprimir a la salida a la crisis desde estos sectores. Además de ello, en la tabla reivindicativa de estos sectores económicos y sus aparatos ideológicos, se contiene la exigencia de reducir las contribuciones sociales de los empresarios al sistema de seguridad social y la intangibilidad del sistema fiscal sin aumentar la presión impositiva. Desde estos planteamientos, el acuerdo con los sindicatos no parece posible, pero tampoco conveniente. La prescindibilidad del proceso de concertación social, que ha constituido una seña de identidad del sistema español de relaciones laborales, es la conclusión a la que llevan tales planteamientos, para los que los actores del sistema son sólo dos: el empresariado como agente económico creador de riqueza, y el poder público como organizador y regulador social que debe adoptar medidas de impulso y de desarrollo de los sectores de la economía.

Este tipo de presión se ha extendido además al área de la protección social, especialmente tras la inoportuna e incorrecta propuesta gubernamental de ampliar mecánicamente la edad de jubilación a los 67 años y el aumento del periodo de carencia para tener acceso a la pensión contributiva. La movilización sindical contra estas ideas y la crítica política, no han impedido que tanto el empresariado como poderosos sectores de opinión hayan desplazado también a este terreno el debate sobre la "corrección" del sistema de Seguridad Social mediante la inserción de segmentos privados de capitalización en el esquema de protección social, la defensa de los llamados "fondos de pensiones" como complemento necesario de un sistema de pensiones progresivamente asistencializado ante lo que se considera un colapso inevitable de la financiación del sistema de Seguridad Social.

El objetivo es reforzar la competitividad del país recortando el coste del trabajo. Son las mismas recetas que durante la década de los noventa el FMI impuso a las economías latinoamericanas y a la zona asiática, generando el sufrimiento y la hambruna de parte de la población, el empobrecimiento de los trabajadores y el aumento superlativo de la desigualdad social. El eje Frankfurt – Bruselas está manejando la crisis desde la ortodoxia neoliberal concebida como un pensamiento único. No es razonable que se hayan realizado esfuerzos decisivos por el poder público para sanear el sistema financiero, amortiguando el riesgo empresarial y recuperando la centralidad del sistema bancario en la distribución de la riqueza – la cifra inicial en España de las aportaciones del Estado es de 190.000 millones de euros –

“la posición que mantienen las instituciones reguladoras de las finanzas como el Banco de España, los intelectuales de apoyo del fundamentalismo monetarista y la plana mayor del asociacionismo empresarial insisten en resolver la paradoja de la crisis mediante la acentuación de su carácter antisocial y antiolectivo ”

“la movilización sindical contra estas ideas y la crítica política, no han impedido que tanto el empresariado como poderosos sectores de opinión hayan desplazado también a este terreno el debate sobre la “corrección” del sistema de Seguridad Social ”

“el objetivo es reforzar la competitividad del país recortando el coste del trabajo ”

“*el coste de la crisis se desplaza directamente a quienes ni la han provocado ni la han alimentado: los trabajadores y trabajadoras de los países europeos*”

“*el modelo laboral ligado al paradigma económico neoliberal no puede ofrecerse como salida de la crisis. Por el contrario, la imposición de límites reales y de constricciones al capital global es el camino que se debe emprender. Esa es la oportunidad que se abre al sindicalismo europeo*”

mientras que ese mismo poder público demuestra una incapacidad para actuar frente a la degradación de las condiciones de trabajo y de empleo, de manera que el coste de la crisis se desplaza directamente a quienes ni la han provocado ni la han alimentado: los trabajadores y trabajadoras de los países europeos.

Las medidas que se han adoptado por el Gobierno ampliando la protección por desempleo – la Ley 14/2009, de 11 de noviembre, por la que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción, y la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas – son muy limitadas y la acelerada destrucción de empleo las han desbordado nada más ser promulgadas. Con la nueva dirección que a comienzos del 2010 se imprime a la crisis y el ataque que la deuda pública española sufre en los mercados, el gobierno español se compromete a una reducción de 50.000 millones de euros en el gasto público, junto con el polémico anuncio de intervención sobre la pensión de jubilación, que concita la inmediata respuesta de los sindicatos convocando movilizaciones y manifestaciones en la calle. La reducción del gasto público afecta desde luego a aspectos importantes de empleo público y a ciertos aspectos del modesto sistema de protección español, en especial a la situación de dependencia que requiere un esfuerzo presupuestario de las Comunidades Autónomas que éstas no ha realizado y que ahora se reenvían hacia un futuro sin precisar.

No se puede refundar el neoliberalismo: una estrategia basada en el fortalecimiento de los derechos sociales

El modelo laboral ligado al paradigma económico neoliberal no puede ofrecerse como salida de la crisis. Por el contrario, la imposición de límites reales y de constricciones al capital global es el camino que se debe emprender. Esa es la oportunidad que se abre al sindicalismo europeo. Para ello la CES debe sacudirse una cierta indolencia y tomar la iniciativa en la elaboración de propuestas y en construir una importante movilización de todos los trabajadores de Europa. No basta con reaccionar a los ataques que se están produciendo de los derechos de los trabajadores en tal o cual país, o con declaraciones genéricas sobre lo incorrecto de las posiciones que adopta la Comisión Europea. Hay que efectuar propuestas de reforma lo suficientemente atractivas como para generar un polo de referencia en el debate europeo. El sindicato no puede renunciar a disputar la hegemonía ideológica al discurso que se produce en y para la opinión pública desde el campo de la gobernabilidad política dictada por supuestas exigencias inevitables de la economía monetaria. Tiene necesariamente que insertarse en ese campo de lucha afirmando en él su propia narrativa y sus propios valores. La visibilidad del proyecto de emancipación social que el sindicato europeo significa y su concreta discusión, su propia problemática – no prestada del discurso electoral – tiene que hacerse presente en el terreno de la orientación de la opinión pública. Esta forma

de afrontar la crisis no sólo debe hacerse a nivel europeo o a nivel global, sino que resulta muy útil la coordinación y los contactos bilaterales entre fuerzas sindicales de naciones que tienen características económicas y sociales comunes.

La amplitud de la crisis no anula, sino que fortalece la ambivalencia de esta situación, por lo que ésta puede suponer una oportunidad de cambiar, de fortalecer y de diseñar mejor el sistema de garantías que se entrelaza con los derechos de ciudadanía en un sistema democrático, pero también de vigorizar un discurso que se apoya en el trabajo en el centro de la sociedad, más allá de las dicotomías entre Estado y mercado, o entre economía y política: una cultura que se sustenta en el trabajo como eje de la emancipación social y que va construyendo un proyecto político y cultural nuevo que desdice la idea de estar siempre en un tiempo presente o en un horizonte de continuidades. Se trata por tanto de insistir en un discurso que niega el economicismo reductivo de las relaciones de trabajo y de la vida personal y que se posiciona claramente contra el autoritarismo social en todas sus formas, en las relaciones de dominación que se dan en la realidad y que reafirma la orientación profundamente reformista del sindicato desde los lugares de producción, el territorio o la propia metodología de gobierno de las relaciones laborales. Un discurso por tanto que sea capaz de movilizar y de convencer a la gran mayoría de los trabajadores.

Eso implica ciertamente una concepción del derecho del trabajo, del modelo social europeo, que se reinventa desde una cultura neolaboralista en un contexto de un trabajo que ha cambiado y en el que se proyectan diferentes identidades colectivas de género, de raza, de edad, pero que pueden converger en un objetivo de amplias igualdades generales, Y significa también una nueva consideración del Estado social y de su contenido prestacional, de la acción de cobertura de necesidades sociales viejas y nuevas y sobre su organización política en términos tanto de autonomías territoriales – federalismo social – como de la participación ciudadana y sindical.

Las políticas europeas deben por tanto ser modificadas. La crisis da esa oportunidad de expresar un rotundo rechazo a los procesos de deconstrucción de la dimensión social y la inversión de la tendencia. Hay reivindicaciones muy inmediatas, que pretenden justamente limitar esa deriva neoliberal e impedir que el dumping social se considere una parte importante del crecimiento económico de Europa. Fortalecer la estrategia de los derechos, reconstruyendo las identidades colectivas de trabajadores y desempleados en sus diferentes trayectorias y facetas personales bajo la mediación sindical es sin duda la forma más eficaz de ir caminando en una dirección que amplíe y consolide la democracia en nuestros países y en el conjunto de la Unión Europea.

“se trata por tanto de insistir en un discurso que niega el economicismo reductivo de las relaciones de trabajo y de la vida personal y que se posiciona claramente contra el autoritarismo social en todas sus formas, un discurso que sea capaz de movilizar y de convencer a la gran mayoría de los trabajadores ”

“la crisis da esa oportunidad de expresar un rotundo rechazo a los procesos de deconstrucción de la dimensión social y la inversión de la tendencia ”

POLÍTICAS PÚBLICAS Y ESTADO DEL BIENESTAR

EL GASTO SOCIAL: UNA DECISIÓN POLÍTICA

Elvira S. Llopis

*Vicepresidenta y directora del área de políticas públicas,
políticas sociales y Estado del Bienestar.*

Fundación 1º de Mayo

DEMOCRACIA Y ESTADO DEL BIENESTAR

Joaquín Aparicio

Catedrático de Derecho del Trabajo. UCLM

CAMBIOS DEL ESTADO DEL BIENESTAR

Antonio Antón

Profesor Honorario de Sociología. UAM

¿ES LA DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA LA RESPONSABLE DE LA APARENTE DIVERSIDAD DE RÉGIMENES DE BIENESTAR EN ESPAÑA?

Joan Subirats

Institut de Govern i Polítiques Públiques. UAB

EL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA

Vicenç Navarro

Catedrático de Políticas Públicas UPF

Profesor de Public Policy. The Johns Hopkins University

EL GASTO SOCIAL: UNA DECISIÓN POLÍTICA

Elvira S. Llopis

*Vicepresidenta y directora del área de políticas públicas,
políticas sociales y Estado del Bienestar. Fundación 1º de Mayo*

Hablar con rigor de Estado democrático es hacerlo desde una premisa básica: concebir al Estado no sólo como configurador de derechos formales, sino como garante de su pleno y efectivo ejercicio, por tanto, como la materialización de un compromiso con derechos fundamentales de contenido social que hacen posible un desarrollo más equitativo y real del principio de igualdad.

Sin embargo, la construcción, consolidación y creciente hegemonía a la que hemos asistido desde hace más de dos décadas del discurso ultraliberal que concibe la sociedad como un espacio de mercado donde se sustituye lo político por lo mercantil, considera que las demandas ciudadanas se satisfacen mejor a través del mercado en un contexto general definido por una economía abierta y de libre competencia.

Este discurso reduccionista del papel de lo público ha sustentado prácticas y políticas que han erosionado, cuando no invadido grandes esferas de lo social, singularmente aquellas que tienen que ver con las políticas públicas de gasto social, es decir, con los elementos configuradores del Estado del Bienestar.

Sin embargo, una vez puesta al descubierto la fragilidad e insostenibilidad real del modelo de desarrollo promovido desde estas tesis ultraliberales, la declaración de Washington parece dotar de un nuevo protagonismo, de un renovado impulso, a las políticas públicas en su sentido más integral y compacto, instando a los gobiernos de los distintos estados a intervenir en el ámbito económico.

Un protagonismo que se ha visto fundamentalmente orientado a exigir de los Estados la interposición de medidas destinadas, de un lado a rescatar a distintas instituciones financieras y, de otro, a dinamizar los

“el discurso ultraliberal que concibe la sociedad como un espacio de mercado ha sustentado prácticas y políticas que han erosionado grandes esferas de lo social, singularmente aquellas que tienen que ver con las políticas públicas de gasto social, es decir, con los elementos configuradores del Estado del Bienestar”

“los defensores del liberalismo apuestan por medidas desfiscalizadoras y por la reducción del gasto público quienes participamos de otro modelo de sociedad, de otro modelo de desarrollo, de otro modelo de Estado, consideramos que precisamente en estos momentos el papel que deben jugar las políticas públicas debe ser muy otro ”

sectores productivos, en lo que se ha venido a llamar “estimulo de la economía”.

Más allá de coincidir en el nombre, lo cierto es que, tal y como venimos observando, no todo el mundo entiende lo mismo al concretar el alcance y el contenido de tal función estimuladora de la economía.

Así, los defensores del liberalismo apuestan por medidas desfiscalizadoras (desgravaciones fiscales, bajadas de impuestos, devolución de cantidades fijas y constantes a los contribuyentes, actuaciones sobre el IVA...), y por la reducción del gasto público (incluido, por supuesto, el gasto público de carácter social), así como por las “inyecciones” incondicionadas de dinero público a las entidades financieras, quienes participamos de otro modelo de sociedad, de otro modelo de desarrollo, de otro modelo de Estado, consideramos que precisamente en estos momentos el papel que deben jugar las políticas públicas debe ser muy otro.

Ciertamente, el drástico empeoramiento de la actividad económica que, en España, se ha saldado con una intensa destrucción de empleo ha aumentado el número de prestaciones económicas por desempleo, alcanzando un incremento del 57,4 por ciento en el periodo de enero a junio de 2009.

El número de beneficiarios totales ha alcanzado en media 2.565.500 personas durante los primeros seis meses del presente año, (aunque hay cerca de un millón de personas sin proteger), y la tasa de cobertura ha crecido 5,7 puntos en tasa interanual y se sitúa en el 71,54 por ciento¹.

Al mayor gasto generado automáticamente por el cambio de tendencia en el ciclo económico hay que añadir la pérdida de ingresos imputable casi a partes iguales a los impuestos sobre la renta (-3,5 puntos del PIB) y los impuestos sobre el consumo (-3,6 puntos del PIB).

El diferencial de ingresos y gastos del Estado sumada al superior déficit autorizado a las Comunidades Autónomas (2,5% del PIB) con muchas posibilidades de ser superado en la práctica, y los problemas publicitados de las Corporaciones Locales, arrojan un elevado saldo negativo de las Administraciones Públicas, lo que ha sido determinante para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, y que inciden en el gasto social.

El Gobierno ha optado por una fuerte contención del gasto público, reforzado por los planes de Estabilidad y de Austeridad, y define una disminución del gasto público del 3,9 por ciento respecto de los presupuestos de 2009.

Y aunque es cierto que más del 50 por ciento del gasto público irá destinado a gasto social, y que éste experimenta un incremento con res-

pecto al año anterior del 3,8 por ciento, no es menos cierto que la política que más crece, y a la que hay que imputar prácticamente la totalidad de dicho incremento es la de Desempleo, que pasa de contar con un presupuesto inicial de 19.616 millones de euros en 2009 a 31.000 millones de euros en 2010, esto es, el 58 por ciento más. Coherentemente, también experimenta un incremento sensible (aunque a mucha distancia), Servicios Sociales y Protección Social, esto es, la última red de solidaridad social prevista en nuestra legislación, con un 8,4 por ciento con relación al año anterior.

La denominada “Producción de Bienes Públicos de carácter preferente”, esto es, Sanidad, Educación y Cultura son objeto asimismo de una fuerte restricción (no olvidemos que en el caso de Educación hay notables asignaturas pendientes, como es el caso de la cobertura pública de la educación infantil o la implantación del conocido como “Plan Bolonia” en la Universidad).

PGE 2010. RESÚMEN POR POLÍTICAS DE GASTO. Capítulos I a VIII

(millones de euros)

POLÍTICAS	PRESUP. INICIAL 2009 (1)	(%)	PRESUP. INICIAL 2010 (2)	(%)	Δ (%) (2)/(1)
Justicia	1.648,49	0.5	1.818,80	0.5	9.7
Defensa	7.846,87	2.2	7.357,06	2.1	-6.2
Seguridad Ciudadana e Instit. Penitenciarias	8.649,20	2.5	8.872,81	2.5	2.6
Política Exterior	3.676,85	1.0	3.545,14	1.0	-3.6
SERVICIOS PÚBLICOS BÁSICOS	21.831,42	6.2	621.593,81	6.2	-1.1
Pensiones	106.098,58	30.3	108.282,71	30.9	2.1
Otras Prestaciones Económicas	14.973,33	4.3	14.402,52	4.1	-3.8
Servicios Sociales y Protección Social	2.508,62	0.7	2.720,60	0.8	8.4
Fomento del Empleo	7.584,16	2.2	7.749,77	2.2	2.2
Desempleo	19.615,95	5.6	30.949,84	8.8	57.9
Acceso a la vivienda y fomento de la edificación	1.615,93	0.5	1.491,46	0.4	-7.7
Gestión y Administración de la Seguridad Social	12.920,49	3.7	6.362,29	1.8	-50.8
(1) ACTUACIONES DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN SOCIAL	165.317,06	47.2	171.984,18	49.0	4.0
Sanidad	4.622,92	1.3	4.633,45	1.3	0.2
Educación	2.987,58	0.9	3.088,52	0.9	3.4
Cultura	1.284,26	0.4	1.141,89	0.3	-11.1
(2) PRODUCCIÓN DE BIENES PÚBLICOS DE CARÁCTER PREFERENTE	8.894,76	2.5	8.863,87	2.5	-0.3
GASTO SOCIAL (1)+(2)	174.211,82	49.7	180.848,05	51.6	3.8

Fuente: Proyecto PGE 2010. Libro amarillo.

“hay que recordar que la decisión de cuánto es necesario gastar a fin de garantizar la cobertura universal y la gratuidad de determinados bienes y servicios es una decisión política y es en función de ella que se deben tomar otras decisiones como, el volumen de ingresos necesarios para cubrir esos gastos ”

“el equilibrio presupuestario se puede garantizar, bien por la vía de la contención del gasto, tal y como propugnan todos los voceros del pensamiento liberal, bien por la vía del incremento de los ingresos, tal como viene siendo la tradición del pensamiento de la izquierda ”

Para realizar un análisis de los anteriores datos es preciso tener muy presente que forman parte de las políticas públicas todo aquello que los gobiernos deciden hacer, pero también todo aquello que los gobiernos deciden no hacer o, dicho de otro modo, la dejación que los gobiernos hacen de determinadas materias en cuanto a su regulación, prestación o supervisión forma parte también de una decisión política.

En segundo lugar, es también preciso tener en consideración que forma parte de una decisión política el que algo sea o no una mercancía, ya se trate de un bien o de un servicio, y en qué medida lo sea “en estado puro”, es decir, si debe o no ser regulado su precio y otras condiciones de mercantilización. Para quienes pudieran estar tentados de introducir justo en este momento un panegírico acerca de la absoluta libertad de los mercados como único garante del buen funcionamiento de la economía y, por ende, de la sociedad, me permito recordar, por ejemplo, la existencia de controles sanitarios para distintos tipos de mercancías, desde alimentos a animales o a los propios productos sanitarios, o el control público que garantiza el abastecimiento de agua y su salubridad, por no citar más que dos ejemplos, que son, sin duda, parte de una política pública que, sin duda también, interfiere en el libre mercado, como interfieren en el libre mercado la patrimonialización por parte del Estado de la defensa y la seguridad ciudadana.

En tercer lugar, hay que recordar que la decisión de cuánto es necesario gastar desde las distintas administraciones a fin de garantizar la cobertura universal y la gratuidad de determinados bienes y servicios es, asimismo, una decisión política y es en función de ella que se deben tomar otras decisiones de manera derivada como, significativamente, el volumen de ingresos necesarios para cubrir esos gastos, es decir, la política fiscal.

Si se prefiere, el equilibrio presupuestario se puede garantizar, bien por la vía de la contención del gasto, tal y como propugnan todos los voceros del pensamiento liberal, bien por la vía del incremento de los ingresos, tal como viene siendo la tradición del pensamiento de la izquierda, toda vez que éste último concibe las políticas fiscales desde el planteamiento que define su auténtico fin que no es otro que su función redistributiva de la riqueza, esencial para el mantenimiento de la cohesión social, y tanto más esencial cuando esa distribución de la riqueza comienza a manifestar signos de ineficacia en su vertiente directa, esto es, a través del salario, tal y como está sucediendo en la actualidad.

Al respecto conviene señalar, como ya se viene haciendo, que la presión fiscal en España está por debajo de la media europea en 0,4 puntos porcentuales con relación al PIB, y por supuesto, a considerable distancia de países como Alemania, Austria, Bélgica o Francia.

IMPUESTOS RECAUDADOS (INCLUYENDO C. SOCIALES) (% SOBRE EL PIB)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
UE 27	37,4	37,2	36,6	36,3	36,4	36,4	36,9	37,0	37,5
Alemania	41,7	41,9	40,0	39,5	39,6	38,7	38,8	39,2	39,5
Austria	44,0	43,2	45,3	43,9	43,8	43,4	42,2	41,7	42,1
Bélgica	45,5	45,2	45,2	45,3	44,9	45,0	44,9	44,5	44,0
Bulgaria	30,6	32,5	30,9	29,6	32,2	33,1	34,0	33,2	34,2
Chipre	28,0	30,0	30,9	31,2	33,0	33,4	35,5	36,5	41,6
Dinamarca	50,1	49,4	48,4	47,8	48,0	49,0	50,8	49,6	48,7
Eslovaquia	35,4	34,1	33,2	33,2	33,1	31,6	31,5	29,4	29,4
Eslovenia	38,2	37,5	37,7	38,0	38,2	38,3	38,7	38,4	38,2
España	33,6	33,9	33,5	33,9	33,9	34,5	35,6	36,5	37,1
Estonia	32,7	31,3	30,5	31,1	30,9	30,7	30,9	31,3	33,1
Finlandia	45,8	47,2	44,6	44,6	44,0	43,5	44,0	43,5	43,0
Francia	44,9	44,1	43,8	43,1	42,9	43,2	43,6	43,9	43,3
Grecia	33,3	34,6	33,2	33,7	32,3	31,2	31,5	31,3	32,1
Hungría	39,1	38,5	38,3	38,0	37,7	37,6	37,5	37,2	39,8
Irlanda	31,8	31,6	29,8	28,5	29,0	30,3	30,7	32,1	31,2
Italia	42,5	41,8	41,5	40,9	41,3	40,6	40,4	42,1	43,3
Letonia	32,0	29,5	28,5	28,3	28,5	28,5	29,0	30,4	30,5
Lituania	31,8	30,1	28,6	28,4	28,1	28,3	28,5	29,4	29,9
Luxemburgo	38,3	39,1	39,8	39,3	38,1	37,2	37,5	35,8	36,7
Malta	27,3	28,2	30,4	31,5	31,4	32,8	33,8	33,7	34,7
Países Bajos	40,4	39,9	38,3	37,7	37,4	37,5	37,6	39,1	38,9
Polonia	34,9	32,6	32,2	32,7	32,2	31,5	32,8	33,8	34,8
Portugal	34,1	34,3	33,9	34,7	34,8	34,1	35,1	35,9	36,8
Reino Unido	36,2	36,7	36,4	34,9	34,7	35,2	36,1	36,9	36,3
República Checa	34,0	33,8	34,0	34,8	35,7	37,4	37,1	36,7	36,9
Rumanía	31,3	30,4	28,9	28,1	27,7	27,3	27,9	28,6	29,4
Suecia	51,8	51,8	49,9	47,9	48,3	48,7	49,6	49,0	48,3
Desviación Típica	16,0	16,1	16,2	15,8	15,5	15,6	15,5	14,5	13,8
Rango (máx-min)	24,5	23,7	21,4	19,8	20,6	21,7	23,0	21,0	19,3

Fuente: Comisión Europea, 2009. Proporcionado por Hispabarómetro. www.1mayo.ccoo.es.

Claro es que se puede optar por un modelo social y económico ya antiguo pero que, de alguna manera, hemos visto emerger en los primeros momentos de la crisis sin que hasta ahora hayamos constatado su carácter estrictamente coyuntural: me refiero al propugnado por la escuela de Friburgo en los años 30 del siglo pasado, y según el cual la función del Estado sería garantizar el buen funcionamiento del mercado (y si para eso es preciso aportar fondos públicos, hágase), al tiempo que se garantiza también una política social minimalista que atempere en sus posiciones más extremas el conflicto social.

Una opción que no es ajena a lo establecido por el Tratado de Lisboa que en el Protocolo nº 27 de la versión consolidada establece una relación asimétrica entre la dimensión económica y la dimensión social de la Unión Europea, estableciendo un papel marginal y una subordinación funcional de lo social al mercado.

“si la opción es la interposición de medidas que avancen y garanticen la cohesión social, entonces tendremos que continuar profundizando en la acción redistributiva que únicamente puede provenir de políticas públicas que incidan tanto por la vía de la recaudación como por la vía del gasto público de carácter social ”

Si la opción es no el aletargamiento del conflicto social sino la interposición de medidas que avancen y garanticen la cohesión social, entonces tendremos que continuar profundizando en la acción redistributiva que únicamente puede provenir de políticas públicas que incidan tanto por la vía de la recaudación como por la vía del gasto público de carácter social.

Ahora bien, entendiendo que políticas fiscales y políticas sociales son dos caras de la misma moneda, y que la acción redistributiva se debe ejercer en ambas de manera coherente: las políticas fiscales no son únicamente un medio que garantiza la consecución del fin que estaría definido por las políticas sociales (o la suficiencia económica dicha consecución).

Las políticas fiscales pueden ser en sí mismas redistributivas, si actúan bajo ese criterio; es el caso de los impuestos directos. O bien pueden contribuir a una mayor fractura económica y por lo tanto social si se opta por la vía de los impuestos indirectos.

“a pesar de que en España no existe un estudio oficial sobre el fraude fiscal, diversos expertos cuantifican el fraude en España entre el 20 y 25 por ciento, el doble que la media de la UE ”

El Gobierno prevé un aumento de los ingresos del estado de casi 6.000 millones de euros, fruto del aumento del IVA (que pasa del 16 por ciento al 18 por ciento), y del incremento del Impuesto sobre las rentas del Ahorro (desde el 18 por ciento hasta el 21). Ambas medidas presentan un claro componente regresivo: los impuestos sobre el consumo los pagan en la misma medida personas con niveles de renta muy distintos, se corresponden fundamentalmente con rentas de los asalariados, mientras tanto, las plusvalías de las SICAV, donde las grandes fortunas mantienen sus ahorros, siguen tributando al 1 por ciento.

Además, y a pesar de que en España no existe un estudio oficial sobre el fraude fiscal, diversos expertos cuantifican el fraude en España entre el 20 y 25 por ciento, el doble que la media de la UE²; una diferencia que se corrobora por datos adicionales. El primero se refiere al dinero en metálico en España, que supone el 10 por ciento del PIB, frente al 5 por ciento de la zona euro y el 6 por ciento de EE UU; el segundo es el volumen de billetes de 500 euros que circula por España: un 30 por ciento del total emitido en la UE, lo que supone el 64 por ciento del valor total del efectivo en manos de los españoles. Estos datos no hacen sino corroborar que la lucha contra el fraude fiscal es una tarea urgente.

Si nos atenemos a las políticas de carácter social hay que señalar también que su carácter redistributivo no está garantizado a no ser que se busque expresamente. Al igual que ocurre en el caso de la fis-

calidad, el criterio de su uniformidad es profundamente negativo desde el punto de vista de la equidad. Sirva como ejemplo el conocido como “cheque bebé”.

Desde un pensamiento de izquierdas, hay que seguir defendiendo que el papel de las políticas públicas es maximizar el bien común, esto es, garantizar el efectivo ejercicio de los derechos de ciudadanía, y por consiguiente, defender sin ambages su función redistributiva.

Sin embargo, debemos constatar que el esfuerzo que se realiza para ello desde las políticas públicas sigue siendo insuficiente en términos relativos tanto a la media del entorno de la UE como con relación a los países que deben ser nuestra referencia en función de su nivel económico.

“el papel de las políticas públicas es maximizar el bien común, esto es, garantizar el efectivo ejercicio de los derechos de ciudadanía, y por consiguiente, defender sin ambages su función redistributiva ”

GASTO PÚBLICO DE CARÁCTER SOCIAL EN LA UNIÓN EUROPEA
(% sobre el PIB) 2006

	EDUCACIÓN	SANIDAD	PROTECCIÓN SOCIAL
UE 27	5,05		26,9
Alemania	4,41	7,9	28,7
Austria	5,44	7,5	28,5
Bélgica	6,00	7,2	30,1
Bulgaria	4,24	4,0	15,0
Chipre	7,02	2,6	18,4
Dinamarca	7,98	7,7	29,1
Eslovaquia	3,79	4,9	15,9
Eslovenia	5,72	5,7	22,8
España	4,28	5,7	20,9
Estonia	4,80	3,7	12,4
Finlandia	6,14	5,8	26,2
Francia	5,58	8,5	31,1
Grecia			24,2
Hungría	5,41	5,6	22,3
Irlanda	4,86		18,2
Italia	4,73		26,6
Letonia	5,07		12,2
Lituania	4,84	4,0	13,2
Luxemburgo	3,41		20,4
Malta			18,1
Países Bajos	5,46	7,2	29,3
Polonia	5,25	4,1	19,2
Portugal	5,25	6,7	25,4
Reino Unido	5,48		26,4
República Checa	4,61	5,8	18,7
Rumanía		3,4	14,0
Suecia	6,85	7,2	30,7
Media países seleccionados Sanidad		5,7	

Fuente: Eurostat, 2010. Proporcionado por Hispabarometro. www.1mayo.ccoo.es.

Estas diferencias, tanto entre países como entre las distintas Comunidades Autónomas, nos obligan a plantearnos también por el tipo de gestión de los servicios públicos y su mayor o menor eficacia medida no en términos económicos sino en términos sociales.

“la prestación económica vinculada a un hecho causante, que es la habitual en el caso de la protección social, ha comenzado una nueva y peligrosa andadura en la forma de “cheque””

Porque, efectivamente, un servicio público puede adoptar, al menos tres formas básicas en lo que se refiere a la modalidad de la prestación: El suministro directo del propio servicio, la subvención, que suele tener carácter finalista, para la realización o adquisición del servicio, y la compra a una empresa privada del mismo. A estas tres formas básicas hay que añadir otras dos relativamente recientes: lo que viene denominándose Partenariado Público Privado, consistente, básicamente en la gestión privada de lo público, y la prestación económica vinculada a un hecho causante.

Esta última, la prestación económica vinculada a un hecho causante, que es la habitual en el caso de la protección social (pensiones, desempleo, rentas de inserción...) ha comenzado una nueva y peligrosa andadura (desde el punto de vista antes comentado de la efectiva prestación del servicio en términos de equidad) en la forma de “cheque”.

“el copago por parte del beneficiario de la prestación supone una quiebra en el principio de gratuidad en el momento de uso que ha venido caracterizando los servicios públicos básicos en nuestro país en los últimos treinta años”

La generalización de esta fórmula la pudimos constatar en las ayudas por natalidad, pero también está presente en una de las fórmulas previstas en la atención a la dependencia por dos vías además: vinculada a la exigencia de la compra de un servicio (con lo que, indirectamente, se pone precio al servicio y salario al trabajador que lo realiza), y vinculada como pseudo salario a la persona cuidadora (lo que no deja de ser también un referente salarial).

Hay que decir aquí, en relación con los servicios de atención a la dependencia que todos ellos incluyen el copago por parte del beneficiario de la prestación. Un copago que, si bien es proporcional a sus ingresos, supone, en todo caso, la no gratuidad del servicio, lo que supone una quiebra en el principio de gratuidad en el momento de uso que ha venido caracterizando los servicios públicos básicos en nuestro país en los últimos treinta años.

En cuanto a las otras fórmulas, habría que señalar algunas cuestiones:

En primer lugar, la diferencia entre el suministro directo del servicio (centros públicos) o el concierto o la subvención (centros concertados); la diferencia radica en que cubiertos unos requisitos mínimos, es la política de la empresa privada la que decide acerca de la prestación, si bien es cierto que la propia administración mantiene una función de vigilancia y control en su calidad y efectividad de la prestación.

Al respecto hay que señalar una obviedad y es que esta fórmula, o bien encarece el servicio, porque debe contar con el margen de ganancia de la empresa que lo presta, o bien, al mismo coste, devalúa su calidad que es de donde se extrae el beneficio empresarial. Una devaluación

que suele recaer del lado de la calidad del empleo de los trabajadores que nunca es ajena a la propia calidad del servicio. Un comentario similar es aplicable a las fórmulas de partenariado.

No es el caso de la compra directa de servicios, en que las señaladas funciones de vigilancia y control de la administración desaparecen una vez realizada la compra, pasando por tanto el servicio a situarse en el terreno del puro mercado.

Otro tanto cabe decir de las ya señaladas prestaciones dinerarias al usuario del servicio para la compra del mismo.

No obstante, aún son necesarias otras precisiones.

En primer lugar, relativas a qué hay que entender por “derechos de ciudadanía”, un concepto que no es estático, sino dinámico, y que hace referencia, básicamente, al sujeto político, esto es a aquellas personas que están legitimadas por un estado para participar políticamente de una manera activa; hay que señalar que la ciudadanía se ha ido ampliando como resultado del desarrollo social y civil del Estado democrático, hasta identificarse con el concepto de civilidad, es decir, se es ciudadano en la medida en que se es miembro de una sociedad civil, y por consiguiente, tener garantizado el ejercicio pleno y efectivo de las libertades y derechos reconocidos por la Ley.

De este modo, el estatuto de ciudadanía en la segunda mitad del siglo XX es a la vez resultado del progreso civil (extensión hacia las mujeres y los jóvenes), social (Estado del Bienestar) y político (mecanismos de participación y representación más amplios y eficientes). Un progreso que lejos de ser automático, derivado de lo que podríamos definir como “un progreso moral ineludible”, o del desarrollo inercial de las propias instituciones públicas, o un efecto del mercado en su “virtuoso” e invisible hacer, ha sido el resultado de conflictos sociales, de confrontaciones de valores, una conquista paulatina a la que la clase trabajadora no ha sido, ni mucho menos, ajena.

Sin embargo la condición de ciudadanía así entendida está sometida, en la actualidad, a fuertes tensiones, en la medida en que el Estado-Nación, que hasta hace poco tiempo tenía la potestad única de legislar así como de articular políticas garantes de su efectividad, es objeto de una redefinición que significa una pérdida real de competencias, que se ha venido produciendo como consecuencia de diferentes fenómenos.

En primer lugar, la globalización económica ha reducido considerablemente los márgenes de las políticas económicas y, con ellas, las de las políticas públicas de carácter social a favor de lo que se suele denominar “apertura de mercados”.

En segundo lugar, en el caso de España, pero también de otros Estados se verifica una tendencia a la integración política y económica

“la condición de ciudadanía está sometida, en la actualidad, a fuertes tensiones, en la medida en que el Estado-Nación, que hasta hace poco tiempo tenía la potestad única de legislar así como de articular políticas garantes de su efectividad, es objeto de una redefinición que significa una pérdida real de competencias”

en instancias de carácter supranacional, la cual asume una parte de las competencias estatales en el ámbito social y económico. La Unión Europea es una prueba de ello.

En tercer lugar, dentro de los Estados se producen procesos de diferenciación y de fractura, que afectan no sólo a la sociedad civil sino también a las instituciones. Dos procesos son, en nuestro caso, especialmente importantes: El desarrollo del Estado Autonómico, que implica una fuerte descentralización y la consecuente gestión de competencias, algunas de las cuales tienen, además, carácter municipal, y el auge del multiculturalismo, así como la necesidad de articular la existencia de grupos sociales con elementos fuertes de identidad específica, como puede ser el de las personas homosexuales.

“eso implica un contexto especialmente complejo ya que es preciso proponer también a los nuevos ámbitos políticos, tanto los de carácter supraestatal (la Unión Europea) como a los subestatales (Comunidades Autónomas y Municipios) la regulación, la protección y la ampliación de la ciudadanía ”

Nos encontramos pues ante la paradoja que un Estado debilitado, del cual se puede discutir su carácter “nacional”, que ha perdido competencias constituyentes de su soberanía y con una capacidad de regulación económica reducida, es el único que puede consolidar y ampliar la “ciudadanía”.

Eso implica un contexto especialmente complejo ya que a la necesidad de plantear en el ámbito estatal la exigencia de consolidar y ampliar los elementos constituyentes de la condición de ciudadanía, hay que sumarle la de proponer también a los nuevos ámbitos políticos, tanto los de carácter supraestatal (la Unión Europea) como a los subestatales (Comunidades Autónomas y Municipios) la regulación, la protección y la ampliación de la ciudadanía. Una propuesta que tiene que estar regida por la coherencia política, la suficiencia económica y la equidad social.

Por concluir: la crisis económica y las evidentes dificultades por las que atraviesa el gasto público no deben servir para generar espacios de más mercado, sino por el contrario, para una renovada regulación fiscal que permita sostener e incrementar el gasto público y con ello ampliar la condición de ciudadanía desde las premisas ya señaladas de universalidad, suficiencia y equidad.

Notas

1 Miguel Ángel García y Carlos Martín: *Comentarios sobre la situación de la economía y perspectivas en el futuro próximo*. Gabinete Económico Confederal de CC00. Septiembre 2009.

2 José María Peláez Martos, ex presidente de la Asociación Profesional de Inspectores de Hacienda del Estado. Revista *Economía Exterior* Nº49 - Verano 2009.

DEMOCRACIA Y ESTADO SOCIAL

Joaquín Aparicio Tovar

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCLM

Es frecuente que en las ciencias sociales no se haga especial distinción entre Estado social y Estado de Bienestar. Si aquí se usa la expresión Estado Social es porque el contenido normativo que tiene a partir del art. 1.1 de la Constitución (“España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho”) liga de modo indisoluble el Estado social con la democracia. La ligazón entre Estado social y democracia no es una decisión caprichosa del constituyente español, sino que ambos conceptos son inseparables en el camino de una mejor realización de la idea democrática que corrija las limitaciones de las distintas formas de los regímenes políticos representativos en Europa. Democracia y Estado social son inseparables porque el Estado social es “un sistema en el que la sociedad no sólo participa pasivamente como recipiendaria de bienes y servicios, sino que, a través de sus organizaciones toma parte activa tanto en la formación de la voluntad general del Estado, como en la formulación de políticas distributivas y otras prestaciones estatales” que implica “un proceso democrático, mas complejo [...] que el de la simple democracia política, puesto que ha de extenderse a otras dimensiones” lo que excluye completamente cualquier identificación con un régimen autoritario. Estado social y régimen autoritario se repugnan entre si¹. El franquismo, por ejemplo, puso en práctica diversos Seguros Sociales sobre los que articuló, con la Ley de Bases de 1963, los rudimentos de nuestra Seguridad Social que empezaron a operar a partir de 1967, pero eso no permite calificar como Estado social a aquél régimen protector de las clases privilegiadas tradicionales de España que cercenó la voluntad popular a sangre y fuego. La política de seguros sociales fue para el franquismo un instrumento de búsqueda de una legitimación que un régimen impuesto por las armas no tenía.

Si aceptamos esta premisa como punto de partida tendremos que aceptar que un deterioro de lo que constituye el Estado social es un deterioro de la democracia misma. Para esta visión, el Estado social

“la ligazón entre Estado social y democracia no es una decisión caprichosa del constituyente español, sino que ambos conceptos son inseparables en el camino de una mejor realización de la idea democrática que corrija las limitaciones de las distintas formas de los regímenes políticos ”

es distinto del Estado de Bienestar porque este último aludiría a una función del Estado y no a su “configuración global”².

“de la unión entre democracia y Estado social se desprende el primado de la política sobre la economía ”

“a lo largo de los siglos XIX y primeros años del XX se han constado las insuficiencias democráticas de los regímenes representativos liberales que bajo el manto de la igualdad formal ante la ley excluían a una gran parte de la población del goce de los derechos fundamentales ya que por efecto de la libertad económica se generaba una enorme desigualdad social ”

De la unión entre democracia y Estado social se desprende el primado de la política sobre la economía. Son decisiones políticas las que llevan a la realización de la idea social porque implican la adopción de medidas por parte del Estado en los ámbitos de la producción y de la distribución para la satisfacción de las necesidades sociales de todos los individuos. Decisiones que, si es necesario, pueden traer transformaciones de la estructura social tan profundas cuanto sean necesarias, lo que no es sencillo pues para la satisfacción de las necesidades es necesario disponer de recursos que deben ser generados previamente y después distribuidos con criterios de justicia³. No es gratuito ese primado porque es expresión de la no contradicción entre libertad e igualdad. Los detractores del Estado social le presentan como un aberrante monstruo que en nombre de la igualdad acaba con la libertad de los individuos. Volvamos de nuevo a la Constitución, en concreto a su art. 9.2, en donde leemos “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”. Si un mandato de este tipo dirigido a los poderes públicos ha llegado a las constituciones europeas de nuestro tiempo es porque a lo largo de los siglos XIX y primeros años del XX se han constado las insuficiencias democráticas de los regímenes representativos liberales que bajo el manto de la igualdad formal ante la ley excluían a una gran parte de la población del goce de los derechos fundamentales (en un primer momento incluso del derecho de voto), ya que por efecto de la libertad económica se generaba una enorme desigualdad social. Ese panorama de desigualdad real e igualdad formal tenía como marco una separación conceptual entre el Estado y la sociedad. La sociedad discurre con sus propias reglas, las reglas del mercado, y el Estado ha de limitarse a no invadir la esfera de autonomía individual y a garantizar el orden interno (policía) y externo (ejército). En esa sociedad dividida en clases se encuentran los individuos jurídicamente iguales que en uso de su libertad consienten e intercambian bienes y servicios unos con los otros (libre comercio) mediante el contrato.

Pero la mixtificación de esta construcción se vino abajo cuando los excluidos pusieron en cuestión todo el orden social. El punto de fractura vino, como no podía ser de otra forma, cuando los que tenían que vender la única mercancía que poseían, el trabajo, se veían socialmente forzados a ceder “libremente”, es decir mediante contrato y en expresión de su autonomía como individuos, ese preciado bien que por ser inseparable de su persona implicaba someterse al poder de otro, el empresario. Gran paradoja que en uso de la propia libertad el trabajador se vea privado de ella. Uno manda y otro obedece. “Mientras que es cierto que la autodeterminación del individuo reclama libertad contractual, no es cierto que la libertad contractual garantice la auto-

determinación del individuo (como la memoria histórica del derecho del trabajo enseña, puede ser el instrumento técnico para sancionar la legitimidad jurídica de la mas brutal esclavitud del hombre)”⁴. Por el contrato el empresario adquiere, no poder sobre cosas, sino sobre personas. La consecuencia es clara, la desigualdad trae consigo la pérdida de libertad. Sin libertad y sin igualdad los trabajadores no tuvieron otro remedio que soportar la imposición de bajos salarios, jornadas extenuantes, insalubridad en el medio de trabajo y de habitación, en definitiva, la explotación que es una consecuencia inevitable del orden competitivo liberal y no producto de la voluntad perversa de cada uno de los explotadores individuales. Un orden de tal naturaleza no puede, en puridad, llamarse democrático. Es la igualdad la profunda aspiración de todos los movimientos emancipatorios europeos, unida inextricablemente a la libertad (“los hombres nacen libres e iguales”) como el estallido de la Revolución francesa evidencia⁵.

Abrir huecos por los que avance la democracia implica abandonar la concepción de la sociedad y el Estado como dos compartimentos separados y con pocos puntos de contacto, y con ello el abandono de la idea del individuo autosuficiente separado de las organizaciones en las que puede integrarse, es decir, reconocer que el individuo vive en sociedad y en la relación con sus semejantes se desarrolla como ser humano y crean vínculos políticos que generan instituciones que garantizan la seguridad y la libertad, todo ello sobre la premisa de la igualdad⁶.

Pero la igualdad, es obvio después de lo dicho, no puede ser la igualdad abstracta y formal, sino real, y nuestra historia nos muestra que solo es alcanzable dando al trabajo la centralidad que de hecho tiene en nuestra sociedad, incluso ahora que se habla del “fin del trabajo”. Dar centralidad al trabajo es reconocer a la persona que trabaja derechos que le permitan ser participe de los goces de la vida política, económica, cultural y social, para lo que es necesario reconocer la dimensión colectiva de los trabajadores ya que de otro modo no podrán compensar la dispar situación de poder que se da en la relación de trabajo. La “identidad colectiva” va unida a la idea emancipadora en pos de la igualdad real que tiene en el sindicato la expresión institucional y le convierte en “representante general” de la fuerza de trabajo⁷. A través de la acción colectiva se trata de alcanzar la dignidad perdida en la relación individual empresario-trabajador. Reconocer la dimensión colectiva de los trabajadores, reconocer a sus representantes, de modo señalado al sindicato, la capacidad para establecer reglas negociadas con los representantes del empresario o con el empresario individual que sean inderogables por los acuerdos individuales, reconocer la legitimidad de ir al conflicto, a la huelga, promulgar normas estatales que limiten la autonomía individual y establezcan la irrenunciabilidad de los derechos en ellas reconocidos a los trabajadores, crear, en fin, medios institucionales específicos para la solución de las controversias que surjan en la relación de trabajo (el proceso laboral entre otros) es lo que constituye la nueva rama del ordenamiento jurí-

“*abrir huecos por los que avance la democracia implica abandonar la concepción de la sociedad y el Estado como dos compartimentos separados y con pocos puntos de contacto, y con ello el abandono de la idea del individuo autosuficiente separado de las organizaciones en las que puede integrarse*”

“*la igualdad solo es alcanzable dando al trabajo la centralidad que de hecho tiene en nuestra sociedad*”

dico que conocemos como derecho del trabajo. Un derecho que “desde sus comienzos ha ido en búsqueda de otra idea de libertad”⁸. La protección en el trabajo, especialmente frente al despido, que se busca por medio del derecho del trabajo está en la esencia del Estado social.

El reconocimiento del sindicato como “representante general” de los trabajadores a través de la idea, no de representación, sino de representatividad, le convierte en un sujeto político capaz de expresar intereses más amplios que los estrictamente ligados a la relación de trabajo, intereses que canaliza de forma autónoma sin la mediación de los partidos políticos. La concertación social en Europa ha sido un instrumento que ha servido para mejorar el permanente problema de la representatividad de la democracia representativa. Ha enriquecido la vida política. El gran problema de la democracia que no sea directa es cómo conseguir la más real representación y vinculación de los ciudadanos con los órganos representativos.

“*el reconocimiento del sindicato como “representante general” de los trabajadores le convierte en un sujeto político capaz de expresar intereses más amplios que los estrictamente ligados a la relación de trabajo, intereses que canaliza de forma autónoma sin la mediación de los partidos políticos*”

2.- Pero todo eso no es suficiente porque la protección de la persona que trabaja y el reconocimiento de la acción sindical en su más amplia acepción no resuelve el problema de que hacer cuando las fuentes ordinarias de obtención de rentas (normalmente el trabajo) fallan, o se producen situaciones de necesidad que no pueden afrontarse por el individuo (enfermedad, invalidez, etc...), es decir los individuos se encuentran tanto ante un defecto de ingresos como un exceso de gastos. El siglo XX con su pasado de guerras y destrucciones, y precisamente como respuesta a ellas, ha dejado la buena herencia del otro aspecto del Estado social, la garantía de derechos sociales, como la educación y, muy en concreto, los derechos que garantiza a través de la Seguridad Social. Una parte importante de la población europea ha podido, después de penurias seculares acentuadas por espantosas guerras y duras postguerras, hacer “previsiones razonables” ligadas al trabajo estable y con derechos que permitía disponer de medios para una vida al abrigo de la miseria, ha podido disfrutar de garantías de provisión de rentas cuando por alguna razón (vejez, invalidez, desempleo...) el trabajo falla, y de atención sanitaria decente frente en los casos de alteraciones de la salud. Lo que quiere decir que se alumbraron soluciones a los muy antiguos problemas de menesterosidad y estados desprivatización de los individuos poniendo coto a la hasta entonces azarosa existencia de la mayoría de la población. En definitiva, se les dio seguridad para una vida más digna.

Esta forma de entender la democracia implica que los individuos abandonan el espacio de la inseguridad vital gracias a que se les reconocen derechos que les permiten “ocupar un puesto como miembros de pleno derecho de la sociedad, es decir, como ciudadanos”⁹. Las democracias liberales europeas, con la segregación entre el ámbito de lo político, en el que los ciudadanos ejercían sus derechos de participación política en pos del “interés general” y el ámbito privado, dominado por el mercado en el que prima la consecución del propio interés, hay que insistir, expulsaban de la esfera de la participación políti-

ca (de una u otra forma) a todos aquellos que no obtuviesen por si mismos recursos para garantizarse la subsistencia. Se suponía que la garantía de la subsistencia era (y todavía hoy algunos lo creen) tarea exclusivamente individual, por lo que caer en la desprivatización, en la menesterosidad, era producto de la incuria personal y por tanto le invalidaba para acceder al ámbito en el que se dilucidaban los asuntos del interés general. Los mecanismos de representación de estas democracias son extraordinariamente deficientes¹⁰. Los derechos, especialmente los derechos sociales, son el reverso positivo de las deficiencias de los mecanismos de representación propios de las democracias liberales clásicas, que todavía hoy en gran medida dejan sentir su peso hasta en los mejores sistemas. Los derechos son las “luces de la constitución”¹¹.

“los derechos, especialmente los derechos sociales, son el reverso positivo de las deficiencias de los mecanismos de representación propios de las democracias liberales clásicas”

El reconocimiento de derechos sociales fue fruto, ciertamente, de la rebelión social y política de las clases trabajadoras, pero se hizo asumiendo por el conjunto de la sociedad el hecho evidente de que los individuos en una sociedad cada vez mas compleja, en la que se encuentran inevitablemente interconectados e interdependientes como lo no han estado nunca, han “perdido crecientemente el control sobre la estructura y medios de su propia existencia” y, por tanto, la necesidad de “utilizar bienes y servicios sobre los que carecen de poder de ordenación y disposición directa, produce la “menesterosidad social”, es decir, la inestabilidad de la existencia”¹². Y esto le ocurre a la mayoría de la población, no solo para ciertas clases sociales tradicionalmente empobrecidas y excluidas. La garantía por el Estado de los derechos a prestaciones ante los estados de necesidad implica una profunda transformación del Estado mismo que le exige poner en pie una institución que cree un campo jurídico en el que se integren los ciudadanos y en el se establezcan cargas y ventajas (obligaciones y derechos), una institución que necesita disponer de enormes recursos económicos para hacer frente a los estados de desprivatización de los individuos. Significa, ni más ni menos, “la opción a favor de la Seguridad Social”¹³. La Seguridad Social se convierte en un instrumento esencial para la garantía de las condiciones de existencia de los individuos, y por ello en el núcleo o corazón del Estado social y democrático de derecho porque no es otra cosa que “la seguridad del individuo, organizada por el estado, contra los riesgos a que está expuesto el individuo, aún cuando la sociedad se organice de la mejor forma posible”¹⁴. Pero no hay que olvidar, como el propio W. Beveridge se encarga de dejar meridianamente caro, que la Seguridad Social es un plan específico y preciso a disposición de todo gobierno nacional que previamente adopte la decisión política de abolir la miseria, cuya puesta en práctica puede exigir, según los casos, medidas técnicas más o menos complejas, pero eso es meramente un “problema administrativo y de ejecución”¹⁵. Lo importante es “la opción por la Seguridad Social” que en la mayoría de los estados europeos ya está hecha por el constituyente (en nuestra Constitución en el art. 41 se dice “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asisten-

“la garantía por el Estado de los derechos a prestaciones ante los estados de necesidad implica una profunda transformación del Estado mismo”

cia y prestaciones sociales suficientes ante las situaciones de necesidad”) y por tanto queda limitada la libertad del legislativo en este punto, que no puede sino mantener el Sistema de Seguridad Social protegido así por una garantía institucional¹⁶. Esa fuerte protección constitucional, está justificada porque, como ya se ha dicho, es el núcleo del Estado social ya que su puesta en práctica abre un “camino hacia la Libertad desde la Necesidad”¹⁷. Se asume por el constituyente, porque una dura experiencia histórica así lo ha impuesto, que no puede haber libertad allí donde los individuos se encuentran en estado de necesidad.

“esa fuerte protección constitucional, está justificada porque, como ya se ha dicho, es el núcleo del Estado social ya que su puesta en práctica abre un camino hacia la Libertad desde la Necesidad ”

La situación ahora no es la misma que la de los años sesenta o setenta del pasado siglo, que si bien es verdad fueron “los años dorados”¹⁸ para algunos países europeos no lo fueron para otros muchos, en concreto para España. Hoy las cosas han cambiado. En muchas zonas del planeta ha habido importante crecimiento económico, pero estamos viendo cómo la miseria y la enfermedad se han hecho más intensas en continentes en los que el bienestar nunca se había generalizado, aunque privilegiadas y minoritarias capas de sus sociedades gozan de extraordinarios recursos. Al mismo tiempo en los países más desarrollados se ha reducido la cantidad de trabajo necesaria al proceso productivo lo que está dando lugar, junto a otras causas, a que “la producción social de la riqueza va acompañada sistemáticamente por la producción social de riesgos”¹⁹ algunos de los cuales (por ejemplo, aunque no son los únicos, los relativos al ambiente) se extienden más allá de las fronteras nacionales y, a su vez, dentro de las mismas se reparten de modo desigual. La flexibilidad (entendida como mayor disponibilidad del empresario en el uso de la fuerza de trabajo, incluida una mayor facilidad para el despido) que comporta precariedad significa, ni más ni menos, “que el Estado y la economía traspasan los riesgos a los individuos”²⁰, lo que es ir en la dirección contraria a la de poner al abrigo de las consecuencias de los riesgos sociales a todos los integrantes de la sociedad. Por otro lado los recortes en los derechos a prestaciones que se pretenden justificar por la amenaza de una crisis financiera de los Sistemas de Seguridad Social, contribuyen a generalizar entre la población un estado de ánimo de que el futuro está marcado por la inseguridad con una vuelta a una existencia azarosa, cosa que la experiencia ha probado no está justificada y puede ser evitada ”

“los recortes en los derechos a prestaciones que se pretenden justificar por la amenaza de una crisis financiera de los Sistemas de Seguridad Social, contribuyen a generalizar entre la población un estado de ánimo de que el futuro está marcado por la inseguridad con una vuelta a una existencia azarosa, cosa que la experiencia ha probado no está justificada y puede ser evitada ”

Una idea mistificadora que prende bien en algunas capas de la población de países, como los Estados Unidos, en los que impera la cultura del pionero que se adentró en un territorio nuevo y, alejado de la ciudad, lucha contra la naturaleza y contra todo ser humano que encuentre, sin supervisión de autoridad alguna, lo que hace desarrollar un espíritu individualista²¹. Una cultura que se pretende exportar a todo el mundo, aún cuando sea extraña a la mayoría de las regiones del planeta²². Es más que probable que esta regresión sea una respuesta de fuerzas conservadoras al debilitamiento de la disciplina laboral produ-

cido por el pleno empleo de los años sesenta y primeros setenta del pasado siglo²³, pero eso implica que “el capitalismo de los propietarios, que no tiene otro objetivo que los beneficios y produce un divorcio entre trabajadores, Estado (asistencial) y democracia, está rene-gando de su propia legitimidad. La utopía neoliberal es una forma de analfabetismo democrático”²⁴.

La Seguridad Social es una pieza central de la democracia, pero solo podrá ser considerada por tal una institución que tenga como fin la garantía de la permanencia y la continuidad en el alivio de los estados de necesidad que en determinados momentos pueden verse los individuos dándoles seguridad a su existencia y que responda a una ética que asume que los estados de necesidad no son consecuencia de la incuria del individuo, sino del orden social, por lo que es una responsabilidad colectiva organizar su alivio mediante prestaciones garantizadas por el Estado, la mayoría individualizadas, tanto económicas como en especie, a los ciudadanos y residentes en el territorio del Estado.

Pero hay que dejar claro que a través de la Seguridad Social se realiza una de las funciones del Estado social para alcanzar la igualdad real para todos los ciudadanos. La garantía de la existencia no es algo unido a la idea de Seguridad Social si solamente alcanza a dispensar un límite mínimo de subsistencia que, sin embargo, no permite el goce en plenitud de los derechos de ciudadanía. Cuando se habla de Seguridad Social se está hablando de una “actividad pública dirigida a tutelar al ciudadano en las situaciones de necesidad con el fin de promover la igualdad sustancial”²⁵. Es decir, lo que distingue a la Seguridad Social, ante todo, es su finalidad. Pero, en segundo lugar, también se distingue porque es un medio característico puesto en marcha por el Estado para alcanzar ese fin. Ese medio es la institución corporativa que conocemos como Seguridad Social que debe de ser distinguida de otros medios que han existido o existen para el alivio de las necesidades.

El alivio de la miseria siempre ha sido una preocupación en todas las sociedades por una u otras razones, desde el control de la delincuencia hasta consideraciones religiosas. También que se han arbitrado medios diversos, como el ahorro de los propios sujetos para atender sus necesidades en el porvenir, que siempre ha sido un instrumento limitado a una privilegiada capa de la población porque exige de ellos que dispongan de suficientes rentas como para subvenir a sus necesidades actuales y, además, reservar parte de ellas para atender las eventuales necesidades futuras (que es lo que en realidad son los fondos de pensiones), la caridad o filantropía públicas o privadas, la Beneficencia pública, la Asistencia Social, los Seguros Sociales y finalmente la Seguridad Social.

Los Seguros Sociales han sido una pieza central en evolución histórica hacia un Sistema de Seguridad Social. Como es bien sabido el pri-

“La Seguridad Social es una pieza central de la democracia, pero solo podrá ser considerada por tal una institución que tenga como fin la garantía de la permanencia y la continuidad en el alivio de los estados de necesidad que en determinados momentos pueden verse los individuos y que responda a una ética que asume que los estados de necesidad no son consecuencia de la incuria del individuo, sino del orden social”

“la garantía de la existencia no es algo unido a la idea de Seguridad Social si solamente alcanza a dispensar un límite mínimo de subsistencia que, sin embargo, no permite el goce en plenitud de los derechos de ciudadanía”

“*los Seguros Sociales parten del esquema de los seguros privados pero lo modifican sustancialmente. Eliminan el ánimo de lucro*”

“*los vínculos obligatorios que se establecen entre los miembros de la comunidad implican relaciones solidarias que tienen muy precisa expresión técnica como la consideración conjunta de contingencias, que separa a la Seguridad Social de los Seguros Sociales*”

mero de ellos fue ideado por el canciller Bismarck en 1883. Su estructura consiste en identificar un riesgo cuya concreción en un individuo le produce un estado de necesidad (le enfermedad fue el primero). Al añadirse el adjetivo de social, se admitía claramente que ese riesgo es generado por vida social, por lo que sus consecuencias sobre el individuo no son producto de la incuria personal y deben ser atendidas por la propia sociedad. La sociabilidad del riesgo es un rasgo esencial que ha pasado a los Sistemas de Seguridad Social. Los Seguros Sociales parten del esquema de los seguros privados pero lo modifican sustancialmente. Eliminan el ánimo de lucro y lo publican con la intervención de un ente estatal en el lugar del asegurador privado. Pero los Seguros Sociales solo cubrían a una parte limitada de la población y tenían una organización administrativa separada para cada uno de ellos, pero, a pesar de ello tuvieron un enorme éxito, en importante medida debido a que daban sus prestaciones con el título jurídico de derecho subjetivo a quienes entraban en su esquema protector y cumplían con los requisitos de la ley para tener derecho a las mismas sin demostración de ninguna otra condición personal, es decir, sin prueba de la necesidad. El ejercicio o el disfrute de un derecho, no solo no estigmatiza y segrega, sino que es manifestación de ciudadanía. Fue un gran paso adelante que se ha consolidado con los Sistemas de Seguridad Social.

No cualquier cosa puede ser considerada Seguridad Social. Además de la finalidad antes dicha, está en su esencia su carácter público que permite unir a todos los miembros de la comunidad política integrada en el Estado para organizar técnicamente la solidaridad. Solo el Estado puede establecer mediante ley obligaciones para el sostenimiento del Sistema y definir los derechos a las prestaciones, sin que haya relación entre las cargas u obligaciones con las ventajas o derechos. No se está en el mundo del contrato, de la voluntad individual. Los vínculos obligatorios que se establecen entre los miembros de la comunidad implican relaciones solidarias que tienen muy precisa expresión técnica como la consideración conjunta de contingencias, que separa a la Seguridad Social de los Seguros Sociales. La consideración conjunta de contingencias, expresada por Beveridge con la imagen muy gráfica de meter todas las contingencias en un mismo compartimento a modo de piletta (*pooling*), consiste en que todos los recursos que se alleguen para el mantenimiento del Sistema se considerarán como una unidad para garantizar las prestaciones causadas por los sujetos protegidos por cualesquiera de las contingencias previstas por el Sistema. Todo lo que se recaude sirve para financiar todo lo que se proteja, sin distinciones. Como consecuencia, exige la existencia de una Caja Única para la administración de todos los recursos financieros. La unidad en la gestión de los recursos (y más allá el reconocimiento del derecho a las prestaciones) separa a la Seguridad Social de los Seguros Sociales.

Otra técnica es la ruptura del sinalagma entre las aportaciones que de un modo u otro puedan hacer los sujetos obligados a ello y las presta-

ciones que reciban, cosa que ya habían hecho en alguna medida los seguros sociales. Es algo complementario a la consideración conjunta de contingencias. Si todo lo aportado va a una Caja Única de la cual saldrán los recursos para las prestaciones a las que dan lugar las contingencias protegidas lo que cada uno deba aportar será lo que se establezca en la ley y lo que cada uno debe recibir, será también lo que se establezca en la ley. Siempre encontraremos la mediación de la ley entre lo aportado y lo recibido, sin que exista una relación directa entre ambas cosas. La ruptura del sinalagma entre lo aportado y lo recibido es esencial para que pueda darse una redistribución de rentas entre los incluidos en el campo de aplicación del Sistema, que deben ser todos los integrantes de una comunidad políticamente organizada por el Estado. Esa redistribución de rentas es esencial para que los que menos tienen puedan obtener satisfacción de sus necesidades gracias a las aportaciones de los que más tienen. Si no existe relación sinalagmática entre lo aportado y lo recibido entonces el sistema financiero que tiene que aplicarse necesariamente es el de reparto, es decir, las aportaciones actuales son las que financian las prestaciones actuales. O dicho de otro modo, los actuales activos son los que se hacen cargo de los actuales pasivos. Se trata de una solidaridad intergeneracional. Por una elemental prudencia política cuando las prestaciones consistan en rentas de sustitución (es decir, las que se proveen cuando falla las que se obtienen por el trabajo, tanto por cuenta propia como por cuenta ajena) se procura que no haya un salto muy brusco en lo percibido, especialmente hacia abajo, para lo cual se usan diversas técnicas, como calcular la prestación de un modo teórico en relación con las bases de cotización, que su vez, guarda una relación con los salarios o rentas percibidas. Pero hay que insistir, eso son técnicas decididas por el legislador, pero que no suponen relación directa entre las aportaciones y las prestaciones. Es algo alejado de los sistemas de capitalización individual, que cada uno recibe lo que aporta y no aporta para otro, sino para sí. Con ese sistema los más pobres nunca llegan a tener una prestación decente (si es que la tienen) ya que no hay redistribución de rentas alguna. En las prestaciones en especie, como las sanitarias, la ruptura del sinalagma es más evidente. Cada uno recibe las prestaciones disponibles por igual a todos los sujetos protegidos según su necesidad para recuperar la salud alterada²⁶. La idea de la contributividad y la proporcionalidad que aparecen como ideas-fuerza inspiradoras de los Pactos de Toledo desde 1995 son confusas por contrarias al principio solidario aquí expuesto ya que sugieren que las prestaciones (están pensado en las dinerarias) deben ser “proporcionales” al esfuerzo “contributivo”, lo que llevaría poco a poco a la negación de la redistribución.

La igualdad es el fin de la institución, para lo cual es esencial el modo en que dispensa el grueso de sus prestaciones. Lo característico de la Seguridad Social es que garantiza las prestaciones de un modo fuerte, esto es, mediante el conferimiento al sujeto protegido de derechos subjetivos solo condicionados al cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas, lo que quiere decir que las circunstancias per-

“la ruptura del sinalagma entre lo aportado y lo recibido es esencial para que pueda darse una redistribución de rentas. Esa redistribución de rentas es esencial para que los que menos tienen puedan obtener satisfacción de sus necesidades gracias a las aportaciones de los que más tienen ”

“los actuales activos son los que se hacen cargo de los actuales pasivos. Se trata de una solidaridad intergeneracional. Es algo alejado de los sistemas de capitalización individual, que cada uno recibe lo que aporta y no aporta para otro, sino para sí ”

“*la Seguridad Social hay que repetir, al dispensar el grueso de sus prestaciones con el título de derecho subjetivo coloca a los sujetos protegidos en pie de igualdad, pues el ejercicio de los derechos no solo no estigmatiza, sino que supone ejercer las ventajas de la ciudadanía. Ha sido un logro de civilización*”

“*la Seguridad Social lo que hace es sacar del mercado la satisfacción de esas necesidades, y por lo mismo establecer una parcela de la vida social, esencial para la vida democrática, en la que el lucro no puede estar presente. Un ataque a esta conquista de civilización es lo que está detrás de los argumentos pseudocientíficos sobre la publicitada crisis de la Seguridad Social y, más allá, en los ataques al Estado social. Pretenden una vuelta al mercado y al lucro sobre las necesidades vitales de los individuos*”

sonales (como tener recursos económicos o no tenerlos) son indiferentes. Es esto lo que verdaderamente distingue a la Seguridad Social de otros medios históricamente conocidos y también arbitrados por el Estado para el alivio de las necesidades sociales, como han sido la Beneficencia o la Asistencia Social, como ya se ha dicho, que dispensaban sus prestaciones a título gratuito y tras superar la prueba de la necesidad, para cuya valoración el ente dispensador se reservaba grandes dosis de discrecionalidad, especialmente en la Beneficencia. Este modo de proceder estigmatizaba socialmente al receptor de la prestación y de ese modo le convertía en un ciudadano de segunda clase. La Seguridad Social hay que repetir, al dispensar el grueso de sus prestaciones con el título de derecho subjetivo coloca a los sujetos protegidos en pie de igualdad, pues el ejercicio de los derechos no solo no estigmatiza, sino que supone ejercer las ventajas de la ciudadanía. Ha sido un logro de civilización.

Algunas prestaciones que provee el Sistema están condicionadas a la superación de la prueba de la necesidad, son las llamadas prestaciones asistenciales, pero estas prestaciones están reservadas, o bien para necesidades excepcionales que puedan afectar a determinados individuos o grupos, que precisamente por su excepcionalidad son difícilmente previsibles o bien tienen como finalidad cubrir vacíos de protección en que por muy diversas razones puedan verse los individuos. En estos casos la prueba de la necesidad ha de ser objetiva y no debe haber discrecionalidad en el ente dispensador, pues de otro modo la estigmatización social del receptor de la prestación es un riesgo muy alto. Superada la prueba de modo objetivo (la simple demostración de no alcanzar cierto nivel de rentas por ejemplo) debe nacer un auténtico derecho subjetivo a la prestación. A través de estas dos vías, esto es, la vía de las prestaciones sin prueba de la necesidad, que se la está haciendo coincidir con la llamada contributiva²⁷, y la asistencial se debe garantizar a los individuos una existencia que posibilite el goce en plenitud de los derechos reconocidos para todos y las ventajas de la vida colectiva. Lo que es propio de la Seguridad Social es que estas dos vías son inseparables, actúan a la vez complementándose.

3.- Al conferir derechos a las prestaciones frente a los estados de necesidad definidos en las leyes a todos los individuos llevando a cabo una redistribución de rentas la Seguridad Social lo que hace es sacar del mercado la satisfacción de esas necesidades, y por lo mismo establecer una parcela de la vida social, esencial para la vida democrática, en la que el lucro no puede estar presente. Un ataque a esta conquista de civilización es lo que está detrás de los argumentos pseudocientíficos sobre la publicitada crisis de la Seguridad Social y, más allá, en los ataques al Estado social. Pretenden una vuelta al mercado y al lucro sobre las necesidades vitales de los individuos.

Con todo no puede negarse que la suerte del Estado social (y de la Seguridad Social por definición) está ligada a la suerte del Estado mismo²⁸ en un momento en que la llamada globalización está resque-

brajando su capacidad de dictar con autonomía reglas vinculantes para una población asentada en el territorio sobre el que ejerce soberanía. En un momento en que por la introducción de nuevas tecnologías se puede producir mucho más con menos participación del trabajo, un momento en el que el capital financiero ha alcanzado un papel preponderante, un momento en el que se han ensanchado las desigualdades sociales en todo el mundo y en el que se ha producido una crisis económica de enormes dimensiones. Pero precisamente en medio de esas crisis se ha puesto de manifiesto que han sido los Estados los que utilizando los recursos públicos han puesto freno al desmoronamiento económico universal. En Europa algunas lecciones se pueden obtener pues las instituciones de la Unión Europea, sumidas en la inopia liberal, no tuvieron respuesta a la crisis, y cuando lo han hecho están incentivando políticas que erosionan los derechos sociales. Si desde el inicio de las Comunidades Europeas ha habido una cierta tensión entre lo supranacional, en donde primaba lo económico, y lo nacional, que era preferentemente el ámbito de lo social, esa tensión no era explosiva porque hasta el Tratado de Niza había un compromiso en el respeto a la Europa social. A partir de la ampliación de 2004 ese compromiso se ha roto como puede verse comparando las sentencias del Tribunal de Justicia recientes con las, sin ir más lejos, de los años 90 del pasado siglo.

“precisamente en medio de esas crisis se ha puesto de manifiesto que han sido los Estados los que utilizando los recursos públicos han puesto freno al desmoronamiento económico universal”

Estamos asistiendo a una reestructuración del Estado social que pretende disminuir la intensidad de protección social para abrir la vía de un asistencialismo del Estado, paradójicamente, en una sociedad que tiene mayores recursos económicos²⁹. Esa vía, además de económica y socialmente improductiva, traería, de afirmarse, un empobrecimiento de la democracia porque, como expresivamente dice el título de una obra de Vicenç Navarro, Bienestar insuficiente, democracia incompleta.

Notas

1 M. García-Pelayo, *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, Alianza Editorial, Madrid, 1985, p. 48.

2 No es algo unánimemente aceptado, I. Sotelo, por ejemplo, en su reciente *Estado social. Antecedentes, origen, desarrollo y declive*, Trotta, Madrid, 2010. Considera que el Estado de bienestar es una invención de la constitución de Weimar (aunque no lo denominase así) que implica la necesidad de eliminar el capitalismo por métodos democráticos mediante la acción del Estado, por generar desigualdades que acaban atentando contra la dignidad humana. El Estado ha de intervenir en la producción. El Estado social, desde su punto de vista, por el contrario, no pone en cuestión al capitalismo, sino que lo refuerza aunque dispensa una serie de prestaciones sociales mediante seguros sociales, que tienen por efecto integrar a los trabajadores para hacer imposible la transformación social profunda. La bibliografía sobre esta materia, a la que no podemos hacer siquiera una mínima referencia en este trabajo, es enorme.

3 W. Beveridge en su segundo informe *Full Employment in a free Society* afirmaba que si para conseguir el pleno empleo se demuestra que es necesario abolir la propiedad

- privada de los medios de producción, así se debería hacer, sin que por ello se resintieran los valores esenciales de la sociedad británica, porque ese tipo de propiedad nunca ha sido ni es algo de lo que disfrute la mayoría del pueblo. Aunque su hipótesis es que no es necesaria esa medida porque puede lograrse el pleno empleo sin abolir la propiedad privada. He aquí un gran economista que daba prioridad a la política.
- 4 M. D'Antona, "Uguaglianze difficili", en M. D'Antona *Opere* (a cura de B Caruso y S. Sciarra), Giuffrè, Milan, 2000, p. 166.
 - 5 "Para los franceses de 1789, entendemos por ello la masa de la nación, la libertad y la igualdad eran inseparables, y como dos palabras para designar la misma cosa. Si hubiera sido posible escoger, no cabe duda alguna: se hubiesen aferrado por encima de todo a la igualdad" Cfr. A. Soboul, *La Revolución francesa. Principios ideológicos y protagonistas colectivos*, Crítica, Barcelona, 1987, p. 119.
 - 6 No iban descaminados los antiguos griegos cuando resumían la idea de la polis en "tú, yo y las instituciones".
 - 7 A Baylos, "Igualdad, uniformidad y diferencia en el derecho del trabajo", *Revista de Derecho Social*, nº 1 (1998), p. 15.
 - 8 U. Romagnoli, "La libertad según la Carta de Niza", *RDS*, nº 45 (2009), p. 15.
 - 9 T.H. MARSHALL, *Ciudadanía y Clase Social*, Alianza Editorial, Madrid, 1998, p. 20.
 - 10 Cfr. L. CANFORA, *La democracia. Historia de una ideología*. Crítica, Barcelona, 2004, p. 81-91.
 - 11 J.R. CAPELLA, "Una soberanía apacentada", en J.R.CAPELLA (dir) *Las sombras del sistema constitucional español*, Madrid, Trotta, 2003, p. 9.
 - 12 M. GARCÍA PELAYO, *Las transformaciones del Estado contemporáneo*, cit., p. 28.
 - 13 M. ALONSO OLEA, "La política de la Seguridad Social", *Boletín de Estudios Económicos*, Deusto, 1965, nº 64, p. 33.
 - 14 W. BEVERIDGE, *Full Employment in a Free Society* (1944), se utiliza aquí la traducción al español *La ocupación plena*, FCE, México, 1947, p. 11.
 - 15 W.BEVERIDGE, *Full Employment...*cit, p. 47.
 - 16 J. APARICIO TOVAR, *La Seguridad Social y la protección de la Salud*, Civitas, Madrid, 1989, pp. 66-78.
 - 17 W. BEVERIDGE, *Social Insurance and Allied Services*, HMSO, Londres, 1942, p. 7.
 - 18 E. HOBBSBAWM, *Historia del Siglo XX*, Crítica, Barcelona, 1995, pp. 260 y ss.
 - 19 U. BECK, *La sociedad del riesgo*, Paidós, Barcelona, Buenos Aires, México, 1998, p. 25.
 - 20 U. BECK, *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*, Paidós, Barcelona, 2007, p. 12.
 - 21 Cfr. R. POUND, "The administrative application of legal standars", *44 Rep American Bar Association*, 1921, p. 450. La pervivencia de esa ideología es manejada por los poderosos grupos de interés para fomentar las resistencias a la muy tímida reforma sanitaria de Obama, pero sus inconsistencias cada vez se hacen mas evidentes.
 - 22 P. BOURDIEU, *Contrafuegos 2*, Anagrama, Barcelona, 2001, p. 32.
 - 23 J. R CAPELLA, "La crisis del Estado de Bienestar en la crisis de civilización", en E. OLIVAS (dir.) *Problemas de legitimación en el Estado Social*, Trotta, Madrid, 1991, p. 169.

24 U. BECK, *Un nuevo mundo...cit.*, p. 14.

25 G.G. BALANDI, "Sicurezza Sociale. Un itinerario tra le voci di una enciclopedia giuridica", *Política del Diritto*, a. XVI, n° 2, 1985, p. 317.

26 Todo lo contrario a los seguros privados que van aumentando la prima exigida por el asegurado a medida que las necesidades sanitarias se presumen sean mayores, como es el caso de los ancianos.

27 La clasificación de las prestaciones entre contributivas y no contributivas no coincide exactamente con la que se hace entre asistenciales y no asistenciales porque el criterio de clasificación es distinto, aunque confusamente se está extendiendo la idea de que las contributivas son las que no exigen prueba de la necesidad y las no contributivas las que la exigen, pero eso no es muy exacto y puede llevar a algunas perturbaciones.

28 I. Sotelo, *El Estado social...cit.*, p. 320.

29 A. Antón, *Reestructuración del Estado de bienestar*, Talasa, Madrid, 2009, p. 11.

CAMBIOS DEL ESTADO DE BIENESTAR¹

Antonio Antón

Profesor Honorario de Sociología. UAM

El diagnóstico global es que el problema inmediato del Estado de Bienestar europeo no es su 'desmantelamiento'. Tampoco se conservan sus mismas funciones algo retocadas. Y menos asistimos a una consolidación y ampliación de su papel protector y redistributivo. Existe un cambio cualitativo, una ruptura con el anterior modelo (con sus cuatro tipologías) de Estado de Bienestar. La tendencia dominante es la continuada reestructuración institucional y de sus funciones sociales, con una dinámica fundamentalmente regresiva. Esta opción es defendida, particularmente, por los grandes poderes económicos. No obstante, el Estado conserva una parte básica de su papel social; pero disminuyendo su intensidad protectora, e incluyendo componentes de 'racionalización': adaptación, mejoras parciales y recortes relevantes.

Los cambios suponen una profunda reestructuración

El concepto más adecuado para explicar este proceso es el de 'reestructuración', como cambio cualitativo. Los cambios no son sólo en la esfera económica, fiscal y laboral, ni en la orientación ideológica liberal de las políticas económicas, que son elementos centrales de la primera fase de su reforma, en los años ochenta. La tendencia general va hacia la subordinación de las políticas sociales a esos imperativos económicos, basados en el beneficio privado y la competitividad, que aparecen como incuestionables; a la 'adecuación' de los mecanismos de bienestar a las desigualdades socioeconómicas y laborales existentes; a orientar las políticas sociales hacia el objetivo de 'cohesión social' con una protección social mínima justificada en el principio de la subsidiaridad de las instituciones públicas.

El Estado de Bienestar, como conjunto institucional y de regulación socioeconómica, ha favorecido el crecimiento económico y ha contribuido a mejorar las condiciones de bienestar sociolaboral y seguridad de la población. No tiene que ver sólo con su componente 'social' y redistributivo sino también con las garantías laborales y de empleo y la regulación

“la tendencia dominante es la continuada reestructuración institucional y de sus funciones sociales, con una dinámica fundamentalmente regresiva”

“la tendencia general va hacia la subordinación de las políticas sociales a esos imperativos económicos, basados en el beneficio privado y la competitividad, que aparecen como incuestionables”

“el resultado es un proceso lento pero persistente de contención del gasto público y social, al mismo tiempo, se abren mecanismos de privatización parcial o diferenciación social de la protección y el bienestar a esferas del mercado ”

de la economía. Dentro de estas características generales del Estado de Bienestar europeo existen cuatro regímenes de bienestar: socialdemócrata o nórdico, continental o conservador, liberal o anglosajón, mediterráneo. Los de otros países desarrollados como EE.UU., Japón, Canadá o Australia, están vinculados al modelo liberal. A ello hay que añadir los países del Este, que combinan elementos de atraso y fragilidad, como los mediterráneos, y enfoques e instituciones de tipo liberal.

Las características centrales de la reestructuración del Estado de Bienestar son: No existe desmantelamiento ni *statu quo* (ni mejora global); existe una reestructuración como cambio cualitativo, como adaptación a la segmentación laboral y la diferenciación o fragmentación social, junto con una pugna entre dinámicas de apoyo a los sistemas públicos de protección y bienestar social y medidas de refuerzo a su reestructuración y desarrollo de mecanismos privados. Las fuerzas que apoyan esta última estrategia son poderosas aunque frente a ellas está la mayoría de las sociedades europeas, con ambivalencias -especialmente de sectores de clases medias, partidarias de sistemas mixtos-, fragmentación y una situación defensiva.

El resultado es un proceso lento pero persistente de contención del gasto público y social (per cápita), limitando la capacidad protectora pública ante el incremento de necesidades y riesgos sociales. Al mismo tiempo, se abren mecanismos de privatización parcial o diferenciación social de la protección y el bienestar a esferas del mercado y la familia y, en otro sentido, nuevos dispositivos institucionales, principalmente con la descentralización administrativa y de gestión y el nuevo papel del tercer sector.

Se han producido cambios estructurales, en la base económica, en el marco institucional y en la propia sociedad². Existen tres ejes de cambio estructural. Primero, en la estructura económica, flexible y global, con nuevas tecnologías y una reestructuración permanente de los mercados de trabajo. Segundo, un sistema de protección social contenido, con menor intensidad protectora, en progresiva diferenciación, con debilitamiento del universalismo y creciente privatización. Tercero, una sociedad civil fragmentada, con recursos privados desiguales e intereses inmediatos distintos. Los tres componentes constituyen la base socioeconómica sobre la que se está construyendo la reforma social emergente cuyo curso y salida dependerán de la dimensión global, en particular la conformación del espacio social europeo, y las opciones que cristalicen en cada Estado particular.

En resumen, las características de esta dinámica de reestructuración del Estado de Bienestar son tres. *Contención del gasto social*: reducción del esfuerzo público per cápita. *Racionalización*: reajustes -regresivos- y adaptaciones -neutras o mejoras parciales-. *Diferenciación interna*: segmentación de prestaciones y servicios públicos, con fórmulas mixtas públicas-privadas o complementarias e incremento de la privatización parcial.

Por tanto, los componentes principales de este cambio del Estado de bienestar son: racionalización y contención del gasto social; más asistencializado y con menor intensidad protectora, y en parte privatizado como salida para las clases medias-medias y superiores; mayor subordinación a los imperativos de las políticas económicas dominantes; presión de ideologías privatizadoras y neoliberales.

Dinámicas estructurales y doble tendencia social

Los procesos que marcan esta tendencia hacia la reestructuración son diversos: culminación y crisis del modo de desarrollo fordista y el Estado de bienestar bajo el tipo keynesiano de regulación social y económica; largo y complejo proceso de reestructuración institucional que da paso a un mayor protagonismo del mercado y, en menor medida, de la sociedad civil; nueva interrelación entre capitalismo (economía global) y democracia (política estatal), junto con una descentralización creciente del Estado y la presión de las instituciones transnacionales.

En consecuencia, se genera una doble tendencia. Por un lado, las inercias institucionales del Estado de bienestar, con una base amplia de legitimación en la sociedad a sus funciones fundamentales. Por otro lado, las fuerzas sociales y económicas que se abren paso y refuerzan en la era de la mundialización: reestructuración permanente de la industria y cambios tecnológicos y productivos; flexibilidad de los mercados de trabajo y nuevas segmentaciones sociales; retroceso relativo del Estado nacional y de su capacidad de regulación de la economía.

Existen dos tipos de causas de fondo: una, la crisis del pacto keynesiano, basado en el fordismo, con aumento de la productividad, financiación del gasto público con políticas redistributivas y aumento salarial y de consumo. Otra, los propios límites del modelo de producción fordista, en el contexto del cambio tecnológico, una economía cada vez más globalizada y con mayores dificultades para la regulación política. Este proceso significa una adaptación de los sistemas de protección y seguridad social a la segmentación socioeconómica, una mayor adecuación del Estado –de su función social– a las necesidades y desigualdades del mercado. El nuevo tipo de Estado de Bienestar disminuye su función redistributiva (horizontal y vertical) y de solidaridad institucional, y se adapta a la fragmentación de la sociedad, a las desiguales condiciones socioeconómicas de la población. Cambia algunas de sus funciones y formas de intervención fundamentales. En el plano institucional se transforma es más mixto entre los sistemas públicos y privados. En el plano político se debilitan sus bases sociales y los consensos fundamentales entre clases trabajadoras, capas medias y poder económico, aumentando la influencia de los dos últimos bloques. Y en el plano social adopta funciones diferenciadas adaptándose a la segmentación socioeconómica y laboral: los sistemas públicos, que pierden capacidad protectora y calidad, para las clases populares; aunque para las capas acomodadas –que pueden dedicar un esfuerzo

“el nuevo tipo de Estado de Bienestar disminuye su función redistributiva (horizontal y vertical) y de solidaridad institucional, y se adapta a la fragmentación de la sociedad, a las desiguales condiciones socioeconómicas de la población ”

financiero adicional- se favorecen mecanismos complementarios y privados que garantizan su mayor bienestar.

Hay una pugna entre dos fuerzas y concepciones básicas. La posición dominante es el desarrollo del mercado para resolver la cuestión social, con la idea de que las políticas sociales deben estar subordinadas al crecimiento económico. La posición defensiva mantiene un importante apoyo y legitimación popular: se basa en las “necesidades” de la sociedad, y defiende la consolidación y avance de las políticas públicas y sociales.

La tendencia dominante va hacia la reducción de la intensidad protectora, mayor diferenciación y jerarquización en los mecanismos e instituciones de seguridad y bienestar social, y mayor control de la población precaria y excluida que recibe prestaciones sociales. Se desarrolla el principio de “activación” o responsabilidad individual, al mismo tiempo que se frena y desactiva la responsabilidad institucional y colectiva.

Los cambios sociales son profundos: envejecimiento de la población; extensión de la igualdad de género; segmentación del mercado de trabajo; exclusión y vulnerabilidad social -ampliadas con la llegada de inmigrantes económicos-. Constituyen nuevos problemas, retos y objetivos para los proyectos de reforma social. La crisis económica actual y sus efectos en el empleo y el gasto público y social, con el reajuste de nuevos ganadores y nuevos perdedores, añaden mayor complejidad a la perspectiva. La concreción histórica e institucional de la política social y laboral, del modelo social europeo, será muy compleja y sometida a avances y retrocesos. En la configuración subjetiva de la sociedad, de sus valores e identidades, influyen otros componentes sociopolíticos y culturales.

Un tema de fondo es hasta dónde se puede llegar en la articulación de un nuevo modelo de crecimiento tecnológico y económico –sostenible-, con nuevos procesos de trabajo, consumo y reproducción social, y con un marco institucional de regulación que concilie esas fuerzas. Las respuestas a la crisis económica actual han revalorizado la “política” y la regulación pública frente a la economía y la autorregulación del mercado, pero está por ver qué nuevos equilibrios se concretan, en especial, en el plano mundial. El riesgo es que las relaciones económicas y de poder dominantes estas décadas, deslegitimadas parcialmente, se mantengan y consoliden con algún retoque secundario. Ello va a depender de la pugna y el tipo de salida a la crisis.

Impacto de la crisis económica y opciones sociopolíticas

La crisis económica y de empleo expresa la generación de varias dinámicas: 1) transferencia de rentas (hacia arriba) y mayor segmentación, con nuevos perdedores -compradores vivienda a precios inflados, propietarios de títulos desvalorizados, parados y la mayoría ciu-

“*la tendencia dominante va hacia la reducción de la intensidad protectora, mayor diferenciación y jerarquización en los mecanismos e instituciones de seguridad y bienestar social, y mayor control de la población precaria y excluida que recibe prestaciones sociales*”

“*las respuestas a la crisis económica actual han revalorizado la “política” y la regulación pública frente a la economía y la autorregulación del mercado, pero está por ver qué nuevos equilibrios se concretan, en especial, en el plano mundial*”

dadana y contribuyente-, y nuevos ganadores –propietarios vendedores, élites mediadoras-. 2) Nacionalización de pérdidas financieras, y el riesgo de mayor deuda pública, con el interrogante de quién y a costa de qué se financia. 3) Reestructuración productiva con mayor desempleo, presiones sobre los costes laborales y mayor flexibilidad, segmentación y precariedad del mercado de trabajo. 4) Contención del gasto social y presiones para acentuar la reestructuración del Estado de bienestar, en particular los sistemas públicos de pensiones. 5) Pérdida de credibilidad del fundamentalismo de la autorregulación del mercado y cuestionamiento de las élites (gestoras, reguladoras y políticas), con cierto giro “intervencionista” ambivalente e instrumental: planes de “rescate” financiero y planes de “estímulo” a la economía. 6) En ese contexto, las élites políticas e institucionales necesitan mayor legitimidad –ofrecer seguridad económica, frenar el desempleo- y existe una encrucijada sobre el alcance y ritmo de la reestructuración del Estado de Bienestar.

El obstáculo que frena una dinámica regresiva es la amplia aunque frágil oposición social en los países europeos –y en EEUU y Japón– a tres aspectos clave: una reforma sociolaboral especialmente profunda y agresiva hacia las clases trabajadoras, una reducción significativa de los derechos sociales y prestaciones y servicios públicos y a la ausencia de regulación de los grandes poderes económicos y financieros.

España es una economía “intermedia” con relativa fragilidad de su aparato productivo. La expresión más significativa de la crisis ha sido el aumento sustancial del paro, el mayor del mundo desarrollado, junto con la persistencia de la precariedad laboral y la configuración de una nueva segmentación por abajo, con especial repercusión en los inmigrantes. Se mantiene el déficit del gasto social y la diferencia con la UE, con una política de contención presupuestaria (aún con incremento del déficit público y la deuda pública). La encrucijada del Gobierno está definida por tendencias contrarias. Por un lado de las organizaciones empresariales y la derecha política. Por otro lado, de los sindicatos -y otras organizaciones de izquierda- que, como han demostrado en diversas ocasiones, han representado y encauzado los intereses y opiniones de la mayoría de la sociedad. Las dobles opciones son: reforma laboral regresiva o calidad del empleo –nuevo modelo productivo, recuperación económica y reducción del paro y la precariedad-; continuidad de una política social débil y las mismas distancias con la media europea, o avance social –modelo social avanzado, reducción del déficit social, consolidación de los derechos sociolaborales-. Es difícil el equilibrio en un punto intermedio, tal como parece que apuesta el Gobierno socialista, con el respeto a compromisos “sociales” mínimos, concesiones al mundo empresarial y sin atreverse a un giro social de su política socioeconómica. La ausencia, en esta legislatura, de un fuerte impulso a un tipo de reforma social y laboral progresista, como respuesta a la crisis económica y los déficits sociales históricos, y sin asegurar su continuidad en la siguiente, dejaría a

“la expresión más significativa de la crisis ha sido el aumento sustancial del paro, el mayor del mundo desarrollado, junto con la persistencia de la precariedad laboral y la configuración de una nueva segmentación por abajo, con especial repercusión en los inmigrantes ”

“Las respuestas de la sociedad no están “determinadas” ni son inevitables. La situación sociopolítica está abierta, con respuestas fragmentarias y mixtas. En ese sentido, su articulación depende, en gran medida, de la capacidad y la orientación de los agentes políticos y sociales, en particular, los sindicatos ”

España por mucho tiempo en la posición subordinada y alejada del desarrollo social de la UE-15, referencia histórica para la sociedad española. Además, se están produciendo diversos indicios –el más indicativo ha sido la propuesta del recorte de las pensiones- de un giro liberal de la política socioeconómica del Gobierno, con su desentendimiento de “compromisos sociales” significativos, sus nuevos planes de austeridad que, junto con la persistencia del paro y la incertidumbre sociolaboral, ya han desencadenado un fuerte malestar social y una importante oposición sindical.

Las respuestas de la sociedad no están “determinadas” ni son inevitables: bien sea el incremento de la movilización social (o el desplazamiento hacia la izquierda), o el refuerzo electoral e institucional de la derecha. La situación sociopolítica está abierta, con respuestas fragmentarias y mixtas. En ese sentido, su articulación depende, en gran medida, de la capacidad y la orientación de los agentes políticos y sociales, en particular, los sindicatos, con una amplia base social y capacidad representativa. En todo caso, el desenlace de algún elemento relevante –como la retirada o no del recorte de las pensiones- y la pugna por un tipo u otro de salida de la crisis va a condicionar el modelo social y de relaciones laborales en la próxima década.

“es necesaria una profunda renovación cultural y el fortalecimiento de esa izquierda social ”

La dinámica general europea tiende hacia un modelo “intermedio”. Frente a la reestructuración del Estado de Bienestar está la mayoría de las sociedades europeas. Esa mayoría social expresa sus preferencias por la persistencia de una fuerte protección social, y unos servicios públicos de calidad, aunque con diversas ambivalencias y segmentaciones, entre las que un sector significativo de las capas medias y altas tiende a la separación de los sistemas públicos, con otras fórmulas privadas y complementarias. Por consiguiente, hay una pugna social y cultural sobre modelos sociales distintos. Los interrogantes son: ¿va la izquierda social europea, con su articulación asociativa y sindical y su representación política, a frenar una involución mayor? ¿Y a conseguir una reforma social progresista y avanzada? A lo primero, probablemente sí; a lo segundo, es difícil, pero es posible y, en todo caso, hay que intentarlo. Es necesaria una profunda renovación cultural y el fortalecimiento de esa izquierda social para evitar lo primero e impulsar lo segundo. Pero la tendencia práctica dominante, con equilibrio inestable y diversidad de ritmos, de momento, va hacia un modelo “intermedio”, aunque España todavía refleja déficits importantes respecto de la “media”.

En definitiva, el Estado de Bienestar ha frenado su función económica y distributiva, aumenta la subordinación de la política social a las necesidades económicas en vez del énfasis en cubrir los riesgos sociales, y sus bases sociales de apoyo se han fragmentado con retraimiento de las clases acomodadas; todo ello bajo la presión de ideologías privatizadoras y neoliberales. El futuro de la reforma social se desarrollará entre tres dinámicas: las inercias de las actuales instituciones y mecanismos del Estado de Bienestar; los

constreñimientos económicos y políticos de la mundialización, y el curso de los conflictos y equilibrios sociopolíticos en torno a las políticas sociales del futuro.

En conclusión, el problema principal es de “fuerzas sociales”, de la configuración de nuevas dinámicas y articulaciones de la sociedad, de nuevos sujetos sociales y políticos. Ello significa también una renovación de la izquierda y el sindicalismo y de su papel en la sociedad. No obstante, hay que repensar un nuevo modelo social. Supone una actitud crítica y un nuevo bagaje cultural, frente a la simple inercia de las ideas tradicionales en que se ha asentado la reforma social. Significa retomar y profundizar algunos valores e ideas fundamentales de la izquierda y los sectores progresistas de estos dos siglos de acción por la igualdad, fortalecer la democracia social y la participación cívica y apostar por un Estado de Bienestar más avanzado socialmente. Ello conlleva erradicar la pobreza y la exclusión social, consolidar los derechos laborales y sociales, mejorar los servicios y prestaciones públicos, mayor y mejor regulación económica, y un “giro” por el “bienestar social”: aumento del gasto social y público (por habitante), reforma fiscal progresiva y cambio de las políticas económico-laborales dominantes. En resumen, construir un horizonte de reforma social más igualitario y solidario.

“el problema principal es de “fuerzas sociales”, de la configuración de nuevas dinámicas y articulaciones de la sociedad, de nuevos sujetos sociales y políticos. Ello significa también una renovación de la izquierda y el sindicalismo y de su papel en la sociedad”

Notas

1 Versión reelaborada de una sección del libro *Reestructuración del Estado de bienestar* (2009), Madrid, editorial TALASA. Aquí se recogen, sintéticamente, algunas de sus conclusiones. En esa amplia investigación se analizan las tendencias de los Estados de Bienestar europeos, los debates teóricos más relevantes desde el punto de vista de la igualdad y la renovación del pensamiento de la izquierda, así como temas importantes para la reforma social como los déficits de la modernización económica en España, el impacto de la crisis económica y las reformas laborales, la situación de la educación ante la crisis o las reformas de los sistemas europeos de pensiones.

2 Un análisis de estos aspectos, similar al expresado en mi texto, se encuentra en G. Rodríguez Cabrero (2004): *El Estado de Bienestar en España: debates, desarrollo y retos*, Madrid, Fundamentos. Otro autor relevante con el que se comparten diversas ideas es Vicens Navarro (2006): *La situación social en España. Causas y consecuencias*, Barcelona, Anagrama. Ver también su texto como coordinador (2007): Informe 2007 del Observatorio Social de España. *El Estado de Bienestar en España y las CC.AA.. Análisis de indicadores clave*, Madrid, Observatorio Social de España, MTAS.

¿ES LA DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA LA RESPONSABLE DE LA APARENTE DIVERSIDAD DE REGÍMENES DE BIENESTAR EN ESPAÑA?

Joan Subirats¹

Institut de Govern i Polítiques Públiques. UAB

1. Introducción

El debate entre descentralización y equidad no es nuevo. Pero, tiene hoy componentes específicos, debido sobre todo al gran aumento en cantidad e intensidad de los procesos de *devolution* o descentralización política en Europa y en otras muchas partes del mundo. Se acostumbra a valorar la descentralización por lo que implica como proceso que puede ayudar a innovar y mejorar la calidad y capacidad de respuesta de las políticas públicas en general y de las de bienestar en particular. Pero, en este sentido, se plantean a menudo interrogantes sobre los efectos que ello tiene sobre la equidad, ya que algunos entienden que las dinámicas diferenciadoras pueden generar nuevas desigualdades, dado que los puntos de partida, los recursos y las configuraciones de actores pueden ser muy distintas en cada unidad o territorio descentralizado, y ello puede acabar favoreciendo a los que más tienen y perjudicando a los que contaban con menos.

Al recrudecimiento de este debate en los últimos tiempos, ha contribuido el hecho que se hayan dado y se den frecuentes procesos de reconsideración sobre las propias políticas de bienestar, sus límites y sus inadecuaciones en relación a las nuevas realidades productivas, sociales y familiares. La tensión entre la "ciudadanía social" (como valor a conseguir de manera generalizada) y las fórmulas federales o descentralizadas de poder no es algo nuevo. La promesa de una ciudadanía que garantizara un estatus igual para todos los miembros de una comunidad, y un acceso a los servicios y prestaciones sociales en igualdad de condiciones en todo el territorio estaba ya planteada en los trabajos de Marshall (Marshall, 1950). El problema es como equilibrar equidad y diversidad (Watts, 1999; Banting, 2006).

No tenemos aquí espacio suficiente para abordar el tema en toda su complejidad, pero basándonos en trabajos previos (Gallego-Subirats, 2010; Gallego-Gomà-Subirats, 2000) si queremos aportar algunas claves sobre lo que entendemos es la situación actual en España, treinta años después de que se iniciara la andadura autonómica.

“se acostumbra a valorar la descentralización por lo que implica como proceso que puede ayudar a innovar y mejorar la calidad y capacidad de respuesta de las políticas públicas en general y de las de bienestar en particular. Pero, en este sentido, se plantean a menudo interrogantes sobre los efectos que ello tiene sobre la equidad”

“*la lógica que ha imperado en las interrelaciones entre Estado y Comunidades Autónomas ha estado más presidida por dinámicas de competencia, de aprendizaje mutuo, de innovación y de gobierno multinivel, que por dinámicas de jerarquía entre niveles de gobierno*”

“*en estos treinta años España ha sido protagonista de la creación de un sistema de gobierno multinivel que no sólo es de los más descentralizados de Europa, sino que además era históricamente inédito en el propio país*”

En esta breve contribución trataremos de analizar la evolución de este tema, especialmente relevante en España, al coincidir históricamente la implantación de las políticas de bienestar con el proceso de descentralización política, lo que no ha sido habitual en otros países. La lógica que ha imperado en las interrelaciones entre Estado y Comunidades Autónomas ha estado más presidida por dinámicas de competencia, de aprendizaje mutuo, de innovación y de gobierno multinivel, que por dinámicas de jerarquía entre niveles de gobierno.

La descentralización en el estado español ha seguido, por un lado, unas pautas dilatadas en el tiempo (y todavía no cerradas del todo), sujetas a negociaciones predominantemente bilaterales entre el gobierno central y los autonómicos. Por otro lado, durante este tiempo, los gobiernos autonómicos de nueva creación han tenido amplias capacidades para formular e implementar políticas de bienestar en el marco de una normativa básica estatal que, o bien no siempre ha precedido temporalmente a las iniciativas de algunas autonomías, o que, en algunos casos, como los servicios sociales, apenas si se ha dado. Es decir, los procesos de difusión de políticas públicas (de imitación, de aprendizaje o de adaptación), no han seguido un esquema direccional claro. En algunos casos, la innovación ha partido de alguna o algunas Comunidades Autónomas, y se ha ido difundiendo tanto hacia otras autonomías como hacia la administración central. En otros casos, ha sido el Gobierno y la administración central los que han innovado al plantear las directrices que marcan posicionamientos y actuaciones en determinados ámbitos sectoriales. Y también es cierto que, en otros casos, Gobierno central y Gobiernos autonómicos han adoptado los parámetros indicados por la Unión Europea o, incluso, por otras instancias a nivel internacional.

2. Evolución del proceso autonómico: percepciones y datos

En estos treinta años España ha sido protagonista de la creación de un sistema de gobierno multinivel que no sólo es de los más descentralizados de Europa, sino que además era históricamente inédito en el propio país. El Gobierno y la administración central, conviven con diecisiete nuevos gobiernos autonómicos creados ex novo, que son ya responsables de más de una tercera parte del gasto público estatal, y que tienen una capacidad legislativa y ejecutiva muy sustancial con miles de leyes aprobadas por los parlamentos autonómicos a lo largo de todos estos años. Nadie debate ya su existencia. Lo que está en juego es saber hasta que punto esas instituciones autonómicas, tan potentes y arraigadas, logran reponder a las necesidades ciudadanas, gestionar adecuadamente los recursos de que disponen, y, al mismo tiempo, hasta que punto logran representar y satisfacer las demandas de reconocimiento de la diversidad, que en algunos casos (nacionalidades históricas) estaban en la base de la reivindicación autonómica al acabar el franquismo.

Los estudios de opinión que periódicamente se llevan a cabo², muestran, por un lado, la alta legitimidad del Estado de las Autonomías, la

plena incorporación de la dimensión regional-territorial en el imaginario político-institucional de los españoles. Pero, la falta de “cierre” del sistema autonómico provoca, a algunos, desazón e inquietud en relación al futuro. Por otra parte, buena parte de los españoles tienen la percepción que el sistema autonómico no ha aminorado las diferencias entre territorios. Y, desde otra perspectiva, son también bastantes los que piensan que el sistema político autonómico vigente no es capaz de reconocer de manera suficiente la diversidad originaria existente en el país. Con lo cual, el resultado final es que la actual descentralización política sigue provocando constantes tensiones³. Y ello es especialmente visible cuando se pregunta sobre un tema tan sensible como el de los derechos y las prestaciones sociales.

En efecto, en un trabajo reciente ya mencionado (Gallego-Subirats, 2010), y a partir de 17 grupos de discusión (focus groups) realizados (uno por Comunidad Autónoma), se constata que existe la percepción generalizada que, si bien las desigualdades territoriales en términos de bienestar en el estado español han disminuido desde la transición democrática y que la evolución económica y de bienestar en todo el territorio ha sido muy positiva, las perspectivas de futuro siguen siendo inciertas. Se admite que la descentralización ha contribuido a que la capacidad de decisión e implementación que tienen los gobiernos autonómicos, les permite adaptarse mejor a necesidades y o/demandas diferenciadas en cada territorio y esto es positivo. Aun así, y excepto en los grupos de las Comunidades “históricas” o con identidad nacional, se apunta a menudo que la “autonomización” que, hasta ahora, ha sido positiva, podría traer a invertir la tendencia y profundizar las desigualdades territoriales.

Los argumentos que se apuntan para justificar esta posibilidad se basan en las dinámicas de presiones bilaterales (estado-regiones) que perciben en la lucha por los recursos y en la opacidad que, entienden, rodean estas dinámicas. Es sabido que España no cuenta con mecanismos de inordenación y de toma de decisiones conjunta al estilo de algunos estados federales⁴. Pero, lo cierto es que, más allá de las consideraciones globales sobre la evolución del sistema de bienestar, a menudo no hay coherencia entre las percepciones de los ciudadanos sobre las principales problemáticas sectoriales que se observan a nivel socio-estructural en las Comunidades Autónomas (en salud, educación, exclusión social) y los datos disponibles sobre la dotación y funcionamiento de los servicios correspondientes.

En resumen, la percepción en la mayoría de CCAA es que la descentralización de estos treinta años ha permitido que todos mejoren desde el sitio en el que estaban. Pero, al mismo tiempo, se entiende que los territorios más desarrollados han alcanzado sistemas de cobertura social mejores y más completos para sus habitantes, con lo cual sigue existiendo la percepción que las desigualdades “originales” o preexistentes al Estado de las Autonomías se han acrecentado. Los datos que hemos manejado (Gallego-Subirats, 2010), y que son coinci-

“la descentralización ha contribuido a que la capacidad de decisión e implementación que tienen los gobiernos autonómicos, les permite adaptarse mejor a necesidades y o/demandas diferenciadas en cada territorio y esto es positivo ”

“España no cuenta con mecanismos de inordenación y de toma de decisiones conjunta al estilo de algunos estados federales ”

“la España de las autonomías es hoy al mismo tiempo más diversa pero también más igual de lo que lo era cuando se inició, hace treinta años, la descentralización autonómica ”

dentes con otros trabajos hechos desde perspectivas distintas (De la Fuente, 2008; Rodríguez Pose, A.-Gill, N., 2004; Goerlich, F.J.-Villar, A., 2009) apuntan a que las distancias entre CCAA existentes en 1979 en temas como renta disponible, niveles educativos o acceso a servicios básicos, han tendido a ir disminuyendo de manera notable en estos treinta años. Y ello, a pesar de que las diferencias en la capacidad de producción de riqueza entre regiones más y menos desarrolladas, ha tendido a crecer. La descentralización política en España ha favorecido una mayor igualdad entre los españoles, o, al menos, no ha incrementado las desigualdades previamente existentes.

Como ya hemos adelantado, la España de las autonomías es hoy al mismo tiempo más diversa pero también más igual de lo que lo era cuando se inició, hace treinta años, la descentralización autonómica. Hemos de recordar que las diferencias de partida entre los distintos territorios eran muy importantes. En nuestra investigación hemos podido comprobar, a partir del estudio de cien indicadores representativos, y del análisis más intenso de los factores con más capacidad explicativa, cómo ha ido variando la posición relativa de cada Comunidad en este último periodo, desde mediados de los años noventa y una vez alcanzadas el conjunto de competencias a finales del 2001. En general, podríamos decir que las variaciones más importantes se dan cuando coinciden factores generales de cambio con las especificidades previas de cada Comunidad, lo que provoca el aumento o la amortiguación de los efectos de estos elementos generales. Así, cuando en los años analizados se produce una coyuntura de paro, ello afecta más fuertemente aquellas Comunidades que, por su estructura productiva, son (y eran hace treinta años) más propicias a ser afectadas. La diferencia en relación a periodos anteriores es que estos efectos se ven compensados por los mecanismos de redistribución e igualación vía políticas de bienestar consolidadas y ampliadas muy significativamente a lo largo de este periodo.

En la mayoría de los ítems analizados se detectan cambios y variaciones. Cambios en algunos casos bastantes significativos, como es el aumento importantísimo de población inmigrada que se ha distribuido de manera no homogénea en el territorio, afectando mucho más ciertas Comunidades que a otras. Este factor, junto con la incidencia de lo que hemos denominado “nuevos hábitos sociales”⁵, son, sin duda, los aspectos que hoy apuntan de manera más clara a una diferenciación entre autonomías dentro de la tendencia general a la convergencia. Y en este sentido, conviene recordar que todos los estudios hechos hasta ahora apuntan a que las diferencias de generación de riqueza entre Comunidades Autónomas se mantienen e incluso aumentan, aunque se sigue produciendo una constante tendencia a la igualación en los porcentajes de renta personal disponible. En este sentido, coincidimos con un trabajo reciente elaborado por los investigadores del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) sobre el tema, en el que se afirma que si en el año 1975 la distribución regional de la renta constataba una fuerte separación entre la regiones más ricas (entonces País Vasco, Madrid, Navarra y Cataluña)

y las menos ricas (entonces Extremadura, Galicia, Andalucía y Castilla La Mancha), actualmente (datos de 2005) las Comunidades que están en uno y otro extremo siguen siendo las mismas, pero la distancia entre unas y otras ha disminuido muy significativamente (De la Fuente, 2008, p.689).

Por consiguiente, si bien los desequilibrios económicos entre autonomías han aumentado en estos años, también es cierto que han disminuido las diferencias en calidad de vida y en renta final disponible de las familias. Pese a este hecho, hemos podido también constatar en los “focus group” desarrollados, que las percepciones y sensaciones que predominan en buena parte de la opinión pública española es que los desequilibrios y las diferencias han aumentado, y que hay Comunidades que pueden estar resultando favorecidas en la nueva situación de descentralización territorial del poder. En este sentido conviene recordar que las diferencias en el sistema de financiación (excepción foral de País Vasco y Navarra), son percibidas como una de las causas fundamentales de las diferentes percepciones sobre las situaciones relativas de las Comunidades Autónomas.

“las diferencias en el sistema de financiación (excepción foral de País Vasco y Navarra), son percibidas como una de las causas fundamentales de las diferentes percepciones sobre las situaciones relativas de las Comunidades Autónomas ”

3. Algunas conclusiones sobre las principales componentes de las políticas de bienestar

En el siguiente apartado trataremos de adentrarnos de manera esquemática en el contenido de los tres grandes ámbitos de las políticas sociales que más recursos económicos y más profesionales congregan: educación, sanidad y servicios sociales. Y para ello diferenciaremos entre lo que denominamos como aspectos conceptuales (los valores y elementos básicos), sustantivos (el despliegue en programas concretos) y operativos (pluralidad mayor o menor en la provisión concreta de los servicios) de estas políticas.

3.1 Educación

Como bien sabemos y como confirman los análisis realizados, el sistema educativo en España mantiene parcelas básicas que son comunes para todas las Comunidades Autónomas y que aseguran la homologación y validez general de titulaciones y grados. En estos últimos años, como sabemos, la legislación básica del Estado ha sido activamente modificada y lo ha sido en todos los niveles educativos. Las autonomías han legislado también en materia educativa, pero lo han hecho más bien en aspectos complementarios, o en temas operativos y de gestión.

En efecto, los datos recogidos apuntan que las desigualdades educativas (y de otros muchos aspectos) existentes al inicio del proceso, se mantienen, pero con la particularidad muy significativa, que gracias a la descentralización, han tendido a reducirse. Se ha mejorado en atención a la diversidad, y se ha mejorado en la reducción de las desigualdades. En general, pues, pocas diferencias con respecto a los elementos conceptuales básicos de las políticas educativas, y más divergen-

“las desigualdades educativas (y de otros muchos aspectos) existentes al inicio del proceso, se mantienen, pero con la particularidad muy significativa, que gracias a la descentralización, han tendido a reducirse. Se ha mejorado en atención a la diversidad, y se ha mejorado en la reducción de las desigualdades ”

cias en los temas operativos de las garantías de acceso al sistema educativo cuando existe un exceso de demanda.

En cambio, con respecto a los temas educativos que no forman parte propiamente de la enseñanza reglada (o mainstream escolar), las diferencias y las pautas de innovación son ya más significativas. Así, la caracterización de la fase 0-3 años, oscila entre aquellas Comunidades que la ven básicamente como una etapa educativa más, y aquellas Comunidades que la vinculan a un instrumento que facilita la conciliación de horarios, mientras otras añaden objetivos como la compensación de las desigualdades. La misma diversidad encontramos en el campo de la formación de adultos. Algunas Comunidades ven esta etapa educativa como estrictamente académica, mientras otras apuntan más a los aspectos profesionalizadores y/o a su impacto en el fortalecimiento de una ciudadanía activa.

“*el dato más diferenciador es el de la Comunidad de Madrid, en la que el porcentaje de alumnos en el sector privado no concertado, está cuatro veces por encima de la media española en las enseñanzas obligatorias y más del doble en las enseñanzas postobligatorias*”

En cuanto a los aspectos operativos de las políticas educativas autonómicas o de implementación, nos hemos querido fijar en el que hemos denominado ejes de mercantilización y de municipalización. Si nos detenemos en el eje de mercantilización, observamos que más allá de la tónica general en España, que distribuye los pesos del protagonismo público en la enseñanza en torno al 66%, de la enseñanza concertada en torno al 30% y del sector privado no concertado en torno al 3% (de manera estable desde hace años), existen diferencias significativas en estas cifras si analizamos lo que acontece en cada una de las Comunidades Autónomas. Pero, es evidente que estas diferencias, sobre todo con respecto al peso de la enseñanza concertada, ya existían antes incluso de la creación de las propias autonomías, hace ahora treinta años. Aún así, quizás el dato más diferenciador es el de la Comunidad de Madrid, en la que el porcentaje de alumnos en el sector privado no concertado, está cuatro veces por encima de la media española en las enseñanzas obligatorias y más del doble en las enseñanzas postobligatorias. Cuando examinamos el peso de la mercantilización en los temas educativos fuera del mainstream escolar (0-3 años y adultos), las diferencias aumentan. Básicamente porque la presencia de la legislación estatal y el peso de las tradiciones de cada territorio en materia educativa es muy menor en estos aspectos. Encontramos incluso ausencia total de protagonismo público en la educación infantil 0-3 en algunas Comunidades. En el eje de la municipalización (dónde hemos considerado el esfuerzo financiero de los gobiernos locales como medida del protagonismo municipal en la política educativa en cada Comunidad), las variaciones son también aquí notables. Los municipios de las Comunidades de Cataluña y Navarra hacen un esfuerzo que representa el doble del de la media española, mientras que en el otro extremo, el esfuerzo financiero de los municipios de Extremadura no alcanza ni la mitad de esta media española.

3.2. Salud

Los principios generales que sustentan la política sanitaria en el estado autonómico giran alrededor de la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, la corrección de los desequilibrios territo-

riales y sociales en la asistencia sanitaria pública, y el acceso universal y gratuito en condiciones de igualdad efectiva. En este sentido, destaca la homogeneidad de una dimensión conceptual que, como hemos visto en los grupos de discusión, ha logrado un elevado grado de legitimación y de unanimidad en su valoración positiva por parte de los ciudadanos. Más allá de esta dimensión más simbólico-conceptual, los datos disponibles nos ofrecen una fotografía más dispar. A lo largo de los últimos diez años, se han reducido las distancias entre las Comunidades Autónomas por lo que respecta al porcentaje del gasto público que cada una dedica a sanidad. Contrariamente, se han incrementado las distancias entre las Autonomías en relación al gasto público sanitario per capita de cada una de ellas, y el porcentaje de gasto público sanitario sobre el PIB respectivo. En cambio, se han mantenido estables las distancias en lo referente al volumen de personal y de centros en relación a la población protegida.

En este mapa, al modelo de provisión de servicios de salud ha seguido un aumento gradual de la diversidad de las formas de gestión (entre la provisión directa y la indirecta). Esto ha afectado tanto a la fórmula institucional de la autoridad sanitaria (organismo autónomo, entidad pública de carácter institucional, dirección general), como a la personalidad jurídica de los proveedores, y el instrumento jurídico utilizado en su relación con la autoridad sanitaria (convenio, contrato, contrato-programa, integración organizativa y control directo). Aun así, se puede identificar una diferenciación respecto al modelo de provisión (separado, intermedio, integrado) entre Comunidades Autónomas, así como con respecto al predominio del sector público o privado en la prestación de los servicios.

Existen también diferencias claras entre las opciones tomadas por las Comunidades Autónomas, pero sólo en la cobertura pública de determinadas prestaciones complementarias al catálogo de cobertura genérica básica. Algunos ejemplos incluirían: el diagnóstico neonatal en el que fue pionero Galicia, las mucho más numerosas unidades del sueño en Baleares, las ayudas directas a celíacos de Castilla la Mancha, el tratamiento íntegro a fumadores de La Rioja, la salud buco-dental infantil pionera en Navarra o en el País Vasco, las ayudas por nacimientos que son más altas en el País Vasco, la vacuna del neumococo en Madrid, la gratuidad de medicinas y productos sanitarios a los recién nacidos durante el primer año de vida o el cambio de sexo en Andalucía, o el mayor número de unidades de curas paliativas, la atención al parto natural o el mayor número de especialistas en Cataluña.

En resumen, observamos una clara homogeneidad simbólica y discursiva sobre el derecho a la salud y los principios de universalidad, gratuidad y equidad en el acceso a los servicios sanitarios, que se refleja en la normativa aprobada por las Comunidades y el Gobierno central. Esta homogeneidad se mantiene en los diecisiete sistemas de salud autonómicos, en la medida que todos responden a unas directrices de cobertura pública vinculadas a un catálogo básico de prestaciones

“a lo largo de los últimos diez años, se han reducido las distancias entre las Comunidades Autónomas por lo que respecta al porcentaje del gasto público que cada una dedica a sanidad. Contrariamente, se han incrementado las distancias entre las Autonomías en relación al gasto público sanitario per capita de cada una de ellas, y el porcentaje de gasto público sanitario sobre el PIB respectivo ”

“existen también diferencias claras entre las opciones tomadas por las Comunidades Autónomas, pero sólo en la cobertura pública de determinadas prestaciones complementarias al catálogo de cobertura genérica básica ”

igual para todos los ciudadanos en todos los territorios. Las diferencias aparecen en las opciones que las diferentes autonomías han tomado en relación a prestaciones complementarias, en respuesta a las diferentes demandas y o/necesidades específicas de sus realidades sociales. Igualmente, y pese a la intensificación de ciertas opciones en los últimos 10 años, los escenarios operativos que caracterizan las redes de prestación de los servicios reflejan realidades estructurales (económicas y productivas) del sector sanitario que, en parte, estaban ya sobre el terreno antes de que los gobiernos autonómicos hubieran empezado a existir y a desplegar y gestionar sus competencias.

3.3 Servicios sociales y asistencia social

A diferencia de la sanidad o la educación, la red existente de servicios sociales y asistencia social se caracteriza por su fragmentación y debilidad. La carencia de una legislación básica estatal, debida a la falta de reconocimiento de derechos sociales como tal, ha hecho que las Comunidades Autónomas hayan gozado de mayores espacios para regular y decidir, aun a costa de que el conjunto haya pecado de debilidad. En buena parte, la red de servicios sociales se ha ido construyendo desde los mimbres del legado heredado procedente de la beneficencia predominante, con fuerte presencia de servicios de matriz confesional primero y después de entidades y ONGs. No se ha contado con un modelo de referencia, y de hecho ni la Constitución, ni los estatutos, ni la ley reguladora de las bases del régimen local definieron con claridad el contenido de la competencia en asistencia social. La excepción a todo ello ha sido la llamada "Ley de la Dependencia", que ha permitido al Estado legislar sobre prestaciones universales de ayuda a la autonomía personal, aún a costa de las competencias de las CCAA.

En resumen, se constata un contraste notable entre los principios de universalidad y subjetividad del derecho que, finalmente se han ido reconociendo, y los bajos índices de cobertura logrados a lo largo de estos años en todas las comunidades. De los tres ámbitos de política pública analizados en esta investigación, la política de servicios sociales y asistencia social es la que presenta un mapa más heterogéneo en su despliegue territorial. Ello no sólo es debido a que se trata de un ámbito de competencia exclusiva de las Comunidades Autónomas y en el que estas se han mostrado muy activas, sino que además, en la práctica, ni el Gobierno central ni las autonomías, han articulado un zócalo o base común de compromiso en la definición de la extensión y la intensidad de la cobertura de provisión de estos servicios (sirva como ejemplo el Plan concertado de 1998 que se refería sólo a los servicios básicos, y que tenía carácter voluntario).

Las diferencias en materia de servicios sociales afectan tanto a las opciones sustantivas como a las operativas. Tras esta heterogeneidad territorial en extensión e intensidad de la cobertura y en la composición de las redes de prestación de los servicios, constatamos que existen muchas proximidades en el discurso y la definición normativa de

“la carencia de una legislación básica estatal, debida a la falta de reconocimiento de derechos sociales como tal, ha hecho que las Comunidades Autónomas hayan gozado de mayores espacios para regular y decidir, aun a costa de que el conjunto haya pecado de debilidad ”

“la política de servicios sociales y asistencia social es la que presenta un mapa más heterogéneo en su despliegue territorial, en la práctica, ni el Gobierno central ni las autonomías, han articulado un zócalo o base común de compromiso en la definición de la extensión y la intensidad de la cobertura de provisión de estos servicios ”

los principios que rigen la política de servicios sociales en las Comunidades Autónomas. La evolución del discurso presenta una trayectoria común, pero con tempos y liderazgos diferenciados.

En general, pues, la tendencia es a la profundización del reconocimiento de los derechos, pero co-financiados en función de la renta y patrimonio del beneficiario, y tendiendo a las transferencias económicas de complementariedad con menoscabo de la prestación de servicios, servicios que, de manera muy significativa, están en manos de actores no institucionales. Estas opciones, reflejan directamente la fusión entre las estrategias europeas de ocupación y de inclusión social, tal y como se ha ido recogiendo en los planes autonómicos de inclusión social, que empiezan a aprobarse a finales de los 90 con el liderazgo del País Vasco, Navarra y la Rioja.

4. A modo de conclusión

Esta contribución se inserta en el interés creciente de la búsqueda sobre la posible relación entre descentralización y desigualdades territoriales. Este interés deriva de la coincidencia en el tiempo de los dos procesos en numerosas regiones del mundo, así como de su intensificación simultánea en las últimas décadas del siglo XX (Rodríguez-Pongo y Gill 2004). Y ello se concreta en el caso español, que ofrece abundantes oportunidades de análisis y de argumentos para el debate.

Tras treinta años de la puesta en marcha del Estado de las Autonomías, la panorámica general aquí presentada sobre políticas de bienestar y desigualdades entre Comunidades Autónomas, apunta a la existencia de un más que notable cuerpo compartido de principios valores, prestaciones y servicios y una periferia dónde las diferencias entre autonomías con respecto a determinadas prestaciones y la existencia o no de determinados servicios es más manifiesta. Los datos generales apuntan a que las distancias en niveles de bienestar han disminuido, pero, en cambio, las percepciones de los ciudadanos de las respectivas Comunidades siguen situadas en que las diferencias existían antes de la creación de las autonomías y siguen produciéndose. Estamos pues ante un clásico ejemplo en que las evidencias van por un lado y las percepciones por otro. Todo apunta, pues, a que seguiremos hablando de convergencia y de divergencia en la construcción descentralizada de las políticas de bienestar en España. A pesar de todo, entendemos que, por el momento, el valor de la igualdad no se ha visto alterado por la capacidad de servir al valor de la diversidad, valores los dos presentes en las bases constitucionales del estado democrático español.

Sin duda, la gran asignatura pendiente es cómo articular mejor las tareas comunes y las agendas autonómicas, sin que ello implique confundir igualdad con uniformidad. Para ello, entendemos que es clave avanzar en los procesos de inordenación (articulación de decisiones

“todo apunta, pues, a que seguiremos hablando de convergencia y de divergencia en la construcción descentralizada de las políticas de bienestar en España. A pesar de todo, el valor de la igualdad no se ha visto alterado por la capacidad de servir al valor de la diversidad”

en el ámbito común, con protagonismos equilibrados de Estado y CCAA), y en las capacidades de coordinación horizontal entre Comunidades, sin que forzosamente deban todos pasar por las lógicas bilaterales (Estado-Comunidad) que tan frecuentemente se han utilizado y que tantas suspicacias han ido levantando.

Referencias bibliográficas

- Banting, K.G., (2006): "Social citizenship and Federalism: Is a Federal Welfare State a contradiction in terms?", en Greer, S. (ed.), *Territory, Democracy and Justice. Regionalism and Federalism in Western Democracies*, Palgrave Macmillan, New York, pp.44-66.
- De la Fuente, A. (2008): "Dinámica Regional de la renta y la población", a Velarde Fuertes, J.-Serrano Sanz, J.M., (eds), *España Siglo XXI. La Economía*, Madrid: Biblioteca Nueva, Fundación Sistema.
- Gallego, R.- Subirats, J. (2010) *Descentralització i desigualtat en l'estat de benestar: Evolució socio-estructural, percepcions i polítiques autonòmiques*. Barcelona: Institut d'Estudis Autonòmics.
- Gallego, R.-Gomà, R.-Subirats, J., (2003): (eds.) *Estado de Bienestar y Comunidades Autónomas. La descentralización de las políticas sociales en España*, Tecnos, Madrid.
- Goerlich, F.J.- Villar, A. (2009): "Desigualdad y Bienestar en España y sus Comunidades Autónomas (1973-2003)". Publicado en *Revista de Economía Aplicada*, Vol. XVII, No. 50 (2009): pp. 119-152.
- Marshall, T.H., [1950] (1992): "Citizenship and Social Class" en Marshall, T.H. Bottomore, T (eds.), *Citizenship and Social Class*, London, Pluto Press, pp.1-85.
- Rodríguez Pose, A.- Gill, N. (2004): "Is there a global link between regional disparities and devolution?" *Environment and Planning*, 36, 12, 2097-2117.
- Subirats, J. (2006): "Multi-level Governance and Multi-level Discontent: The Triumph and Tensions of the Spanish Model", en Greer, S. (ed.), *Territory, Democracy and Justice. Regionalism and Federalism in Western Democracies*, Palgrave Macmillan, New York, pp.175-200.
- Watts, R., (1999): *Comparing Federal Systems*, Institute of Intergovernmental Relations, Kingston.

Notas

- 1 Joan Subirats es catedrático de ciencia política de la Universidad Autónoma de Barcelona. Dirige en la actualidad el programa de doctorado del Instituto de Gobierno y Políticas Públicas (IGOP) (<http://igop.uab.es>) del que es fundador e investigador.
- 2 Ver al respecto los estudios que periódicamente realiza el Centro de Investigaciones Sociológicas al respecto: <http://www.cis.es/cis/opencms>
- 3 Como se ha demostrado recientemente con el debate sobre la reforma del Estatuto de Autonomía de Cataluña.
- 4 La lógica del bilateralismo es la que ha presidido tradicionalmente las relaciones entre el Estado y las comunidades autónomas en estos años. Ni el Senado ni las conferencias de presidentes autonómicos han tenido impactos significativos en la gobernanza "federal" del sistema. Sólo algunas conferencias sectoriales (en materias de políticas concretas, como por ejemplo sanidad) juegan un rol significativo, pero tienen un perfil técnico más que político.
- 5 Nos referimos a temas como la natalidad en edades más avanzadas o la reducción cada vez más pronunciada de los núcleos familiares, con mayor presencia de familias monoparentales.

EL EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA

Vicenç Navarro

Catedrático de Políticas Públicas. UPF

Profesor de Public Policy. The Johns Hopkins University

Marta Tur

Coordinadora del Observatorio Social de España. UPF

Con la colaboración de:

Miquel Campa

Investigador del Observatorio Social de España. UPF

Existe en España una idea generalizada y difundida por los medios de comunicación de que el tamaño del sector público es excesivo. Esta afirmación se ha visto reforzada en los últimos meses por la presentación de informes en los cuales se destaca el gran volumen del sector público, así como el excesivo gasto que realiza España en compensar a los trabajadores públicos. Esta idea cobra importancia a partir del argumento de la escasa eficiencia del sector público, con la conclusión de que un cambio de gestión hacia el ámbito privado supondría una mejora significativa, tanto en servicio como en disminución del gasto, para la población del país.

Este artículo muestra que estas percepciones son erróneas y que, tanto a nivel de toda España en su conjunto como en sus CCAA, el sector público –tanto el gasto, como el empleo– está poco desarrollado, siendo uno de los países de la UE-15 (el grupo de países de semejante desarrollo económico a España) con un sector público más limitado e insuficiente.

España: a la cola de la UE-15 en empleo público

Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), mostrados en la tabla 1, España es el país de la UE-15 (después de Portugal e Italia) que tiene un porcentaje menor de la población adulta (población en edad de trabajar, de 16 a 65 años) trabajando en el sector público, es decir, empleada por el Estado (ya sea a nivel central, a nivel autonómico o municipal). Sólo un 9.47% de la población adulta trabaja en el sector público (como médicos, educadores, miembros de los cuerpos de seguridad, administrativos, personal de los medios de transporte, etc.), frente al 14.13% de Grecia o 25.70% de Dinamarca.

“tanto a nivel de toda España en su conjunto como en sus CCAA, el sector público –tanto el gasto, como el empleo– está poco desarrollado, siendo uno de los países de la UE-15 (el grupo de países de semejante desarrollo económico a España) con un sector público más limitado e insuficiente ”

“España es uno de los países de la UE-15 que menos atención a la ciudadanía presta por parte de los empleados públicos, con un nivel sólo superior a Portugal e Italia”

En esta tabla pueden diferenciarse claramente tres grupos de países según el tamaño del empleo público. El primer grupo incluye a aquellos países que tienen un elevado empleo público, tales como Suecia (21.12%, en el año 2007), Finlandia (18.95%, año 2008), Dinamarca (25.70%, en 2008) y Holanda (16%, en 2005), porcentajes mucho más elevados que los de España. En otra realidad se encuentran los países del sur de la UE, donde los porcentajes de la población que trabaja en el sector público son muy bajos. Este grupo incluye además de a España (9.47% en 2008), a Italia (9.22%, en 2008), Portugal (7.27%, en 2008) y Grecia (14.13%, en 2008). Grecia es una excepción en este grupo de países, pues el empleo público alcanza el nivel de países del centro de Europa. El tercer grupo de países está formado por aquellos con sectores públicos intermedios, aún cuando tiene grandes variaciones, alcanzando porcentajes, como es el caso de Francia (17%), casi equiparables a los de los países nórdicos.

TABLA1. PORCENTAJE DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO SOBRE LA POBLACIÓN POTENCIALMENTE ACTIVA. 2000-2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
ESPAÑA	8,94	9,05	9,20	9,44	9,60	9,63	9,53	9,46	9,47
ALEMANIA	11,86	11,25	11,13	11,12	10,86	10,27	10,49	10,51	:
AUSTRIA*	9,82	8,84	8,84	8,66	8,55	8,56	8,67	8,59	:
BÉLGICA	13,48	:	:	:	:	:	:	:	:
DINAMARCA	26,81	26,56	26,84	26,15	26,07	26,04	26,10	26,24	25,70
FINLANDIA	18,47	18,66	18,62	18,79	18,93	18,82	18,80	18,79	18,95
FRANCIA	17,59	17,65	17,83	17,81	17,60	17,13	17,09	:	:
GRECIA	12,21	12,13	12,53	12,92	13,99	13,54	14,04	14,12	14,13
IRLANDA	11,89	12,48	12,66	12,53	12,53	12,36	12,24	12,30	12,28
ITALIA	9,42	9,51	9,52	9,45	9,52	9,42	9,39	9,29	9,22
LUXEMBURGO	10,25	10,39	10,90	11,22	11,46	11,69	11,87	11,62	11,79
P.BAJOS	15,31	16,03	16,21	16,47	16,09	16,05	:	:	:
PORTUGAL	7,28	7,37	7,36	7,28	7,24	7,20	7,25	7,25	7,27
REINO UNIDO	14,01	14,16	14,36	14,66	14,87	14,96	14,80	:	:
SUECIA	21,23	20,99	21,05	21,24	21,08	21,03	21,34	21,12	:

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OTI y Eurostat.

*No incluye los datos para las empresas públicas.

A partir de estos datos, es importante señalar cual es el efecto que estos niveles de empleo público tienen sobre la población, analizando el grado de atención que recibe la ciudadanía por parte de los trabajadores públicos, valorando cuantos trabajadores públicos hay por cada 100 habitantes con relación a los países de la UE-15. La tabla 2 muestra el bajo empleo público que hay en España, señalando que sólo 6.53 de cada 100 habitantes son empleados públicos. Lo cual, analizado desde el punto de vista de la atención a la ciudadanía, muestra que España es uno de los países de la UE-15 que menos atención a la ciudadanía presta por parte de los empleados públicos, con un nivel sólo superior a Portugal e Italia. En contraste podemos ver como 17 ciudadanos daneses de cada cien forman parte del sector público, casi 13 de cada cien finlandeses o 14 de cada cien suecos (valor para el año 2007).

Este punto merece especial atención, pues las fuerzas conservadoras y liberales presentan a los empleados públicos como funcionarios, término que intenta ser peyorativo. Pero los empleados públicos no sólo son funcionarios, los empleados públicos son en su mayoría médicos, enfermeras, personal sanitario y de salud pública, maestros, bomberos, policías, y otras fuerzas de seguridad y muchos otros trabajadores que juegan un papel clave en configurar la calidad de vida de la ciudadanía, la mejora de la cual se ve comprometida por los bajos niveles de empleo público que se dan en España.

“los empleados públicos son en su mayoría médicos, enfermeras, personal sanitario y de salud pública, maestros, bomberos, policías, y otras fuerzas de seguridad y muchos otros trabajadores que juegan un papel clave en configurar la calidad de vida de la ciudadanía, la mejora de la cual se ve comprometida por los bajos niveles de empleo público que se dan en España”

TABLA 2. NÚMERO DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO POR HABITANTE.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Alemania	7,95	7,52	7,41	7,37	7,17	6,82	6,94	6,92	-
Austria	6,59	5,95	5,85	5,82	5,73	5,76	5,81	5,76	-
Bélgica	8,84	-	-	-	-	-	-	-	-
Dinamarca	17,80	17,61	17,72	17,29	17,24	17,20	17,22	17,27	16,94
España	6,10	6,19	6,33	6,50	6,61	6,66	6,59	6,55	6,53
Francia	10,84	10,89	10,97	11,04	10,90	10,65	10,62	-	-
Finlandia	12,32	12,43	12,40	12,50	12,57	12,49	12,46	12,45	12,56
Grecia	7,92	7,88	8,12	8,36	9,03	8,71	9,03	9,11	9,11
Italia	6,40	6,45	6,46	6,38	6,29	6,22	6,19	6,12	6,06
Irlanda	7,98	8,43	8,62	8,54	8,56	8,52	8,47	8,54	8,48
Luxemburgo	6,78	6,95	7,23	7,49	7,58	7,70	7,76	7,71	7,75
Países Bajos	10,34	10,82	10,93	11,11	10,84	10,77	-	-	-
Portugal	4,92	4,98	4,97	4,92	4,89	4,87	4,88	4,88	4,90
Reino Unido	9,00	9,12	9,27	9,50	9,65	9,75	9,68	-	-
Suecia	13,64	13,55	13,63	13,82	13,75	13,76	14,04	13,91	-

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OTI y Eurostat.

Nota: Los datos corresponden al número de trabajadores del sector público por cada 100 habitantes.

El bajo nivel de empleo público sigue la misma tendencia que el gasto público destinado al empleo público, pues según los datos estadísticos (tabla 3) España pasaría a ser el país con menor gasto en salarios en el sector público, dentro del grupo de países de la UE-15. Agrupando a los países integrantes de la UE-15 según su nivel de gasto, en el grupo de países con un gasto en salarios menor de 3.000 dólares por habitante, además de España, estarían también Alemania, Grecia y Portugal, es decir, los países que tienen un Estado del Bienestar menos desarrollado y un nivel de desarrollo económico menor, en comparación con los países del norte de Europa, a excepción de Alemania, que presenta un modelo particular en cuanto a financiación del sector público.

A primera vista la situación de Alemania parece sorprendente. Un análisis más detallado, sin embargo, muestra que la razón principal de esta realidad se debe al diferencial de empleo en el sector sanitario.

Alemania tiene un empleo público en tal sector muy bajo y es debido a que la mayoría del empleo en tal sector sanitario no es financiado con fondos públicos, sino con fondos de la Seguridad Social, pues el sistema sanitario alemán es, en realidad, un seguro público de sanidad (financiado con las aportaciones de los empresarios y de los trabajadores que destinan a las cajas de la Seguridad Social). De ahí que tales trabajadores no consten, en sentido estricto como empleados del sector público. El símil en España sería que a los trabajadores sanitarios de la sanidad española, cuando estaba financiada por la Seguridad Social, no constaran como empleados públicos. En España, la sanidad pasó a ser financiada por los fondos generales del estado en 1989.

“*excepto en sanidad, donde el sistema de contabilidad es distinto al español, el gasto público en compensación salarial de los empleados público es de los más bajos de la UE-15*”

El hecho de que el sistema sanitario alemán sea un seguro nacional de salud explica también que el gasto público sanitario sea tan bajo, pues no se contabiliza el gasto en los presupuestos públicos, sino en los de la Seguridad Social. Tal situación explica la misma “excepcionalidad” de los Países Bajos, Luxemburgo, Bélgica y Austria.

TABLA 3. GASTO PÚBLICO EN COMPENSACIÓN SALARIAL DE TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO, POR FUNCIONES.

	TOTAL	SERVICIO PÚBLICO GENERAL	DEFENSA	ORDER PÚBLICO Y SEGURIDAD	ASUNTOS ECONÓMICOS	PROTECCIÓN MEDIO AMBIENTAL	SERVICIOS SOCIALES Y COMUNITARIOS	SANIDAD	OCIO, CULTURA Y RELIGIÓN	EDUCACIÓN	PROTECCIÓN SOCIAL
Austria	3282,67	600,87	195,10	377,53	244,81	24,14	4,91	226,95	83,56	1393,16	131,66
Bélgica	3989,54	804,05	264,75	452,54	329,02	45,51	10,06	99,06	137,43	1637,83	209,31
Dinamarca	5967,87	379,12	254,29	227,60	276,08	66,29	8,86	1273,86	219,81	1578,43	1683,53
Finlandia	4325,04	526,95	190,36	285,25	217,53	37,75	64,92	1052,30	127,84	1043,51	778,63
Francia	4052,91	661,21	308,17	282,97	163,41	39,80	81,82	702,96	137,69	1308,09	366,79
Alemania	2355,51	368,94	174,69	360,56	163,80	31,42	47,06	21,78	60,75	785,92	340,59
Grecia	2944,70	452,47	314,29	274,65	21,80	68,96	19,95	450,62	45,71	618,27	677,98
Irlanda	3666,83	288,46	155,96	366,26	256,66	75,45	75,70	1404,99	50,51	873,08	119,70
Italia	3146,48	443,32	256,70	412,49	104,96	31,92	45,37	688,96	49,89	1008,97	103,90
Luxemburgo	5749,49	1261,50	123,46	530,55	481,24	393,50	118,19	75,90	222,61	2211,62	331,38
P. Bajos	3480,43	634,43	287,68	376,05	378,51	54,94	57,32	94,98	151,81	1155,27	289,43
Portugal	2973,64	421,48	215,19	339,63	158,49	17,20	21,71	501,73	31,09	1136,44	130,69
España	2834,67	270,04	166,29	390,98	163,67	27,81	51,42	660,90	106,77	822,27	174,51
Suecia	5292,08	552,42	179,89	273,48	215,79	16,90	60,60	1112,61	130,81	1334,99	1414,60
Reino Unido	3721,27	301,65	301,55	474,86	121,75	52,35	44,30	1163,37	91,32	876,17	293,95

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OTI y Eurostat.

Excepto en sanidad, donde el sistema de contabilidad es distinto al español (por las razones enunciadas en el párrafo anterior), el gasto público en compensación salarial de los empleados público es de los más bajos de la UE-15.

Uno de los argumentos utilizados frecuentemente sobre el gasto en empleo público es que el crecimiento que ha experimentado España en este tipo de gasto ha sido muy alto respecto al resto de países. Se acusa a España de tener un crecimiento mayor del sector público, sobre todo en cuanto al gasto. Pero, aunque el crecimiento de la compensación salarial de los trabajadores públicos (tabla 4) en España

entre 2000 y 2008 (del 46%) es elevado, no lo es lo suficiente como para alcanzar los niveles de compensación salarial que tiene la media de los países de la UE-15. Debe tenerse en cuenta que España era en el año 2000 el país de la UE-15 que menos gastaba por habitante en compensación salarial de sus trabajadores públicos, sólo por encima de Grecia y de Alemania.

“los países con un Estado del Bienestar menos desarrollado y un tamaño del sector público menor, son los que coinciden también en un bajo gasto público en compensación salarial de los trabajadores del sector público”

En el año 2008, sólo Portugal, Grecia, Italia y Alemania tienen un gasto público en compensación salarial más bajo que España, mostrándose de nuevo como los países del sur de Europa, los cuales tienen un Estado del Bienestar menos desarrollado y un tamaño del sector público menor, son los que coinciden también en un bajo gasto público en compensación salarial de los trabajadores del sector público.

TABLA 4. GASTO PÚBLICO EN COMPENSACIÓN SALARIAL POR HABITANTE, EN EUROS ESTANDARIZADOS.

Gasto público en salarios de trabajadores públicos por habitante, estandarizado en PPPs/€ (UE-15)									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
EU15	2444,80	2526,30	2638,20	2704,90	2806,20	2898,10	2986,90	3059,10	3077,20
Bélgica	2921,62	3013,56	3280,93	3322,81	3327,40	3415,54	3520,49	3630,78	3626,82
Dinamarca	4508,12	4646,60	4914,02	4924,10	5144,96	5079,39	5229,14	5305,68	5356,64
Alemania	1924,86	1922,57	1966,44	2010,69	2055,60	2087,72	2086,61	2088,83	2106,34
Irlanda	2089,14	2290,00	2593,06	2786,46	2980,80	3316,42	3620,00	3922,34	3974,91
Grecia	1792,49	1869,57	2151,41	2197,40	2478,34	2494,62	2580,81	2757,74	2835,01
España	2011,32	2064,25	2168,43	2227,15	2331,60	2422,50	2594,27	2833,58	2938,87
Francia	3104,71	3224,75	3384,20	3310,19	3363,90	3468,81	3523,43	3647,31	3577,22
Italia	2453,67	2588,17	2567,19	2633,84	2636,79	2723,25	2844,41	2834,53	2879,12
Luxemburgo	3712,84	3849,71	4178,65	4375,33	4713,88	4741,57	4915,74	5119,26	5138,93
P.Bajos	2562,28	2669,10	2824,00	2874,95	2946,08	2993,76	3042,57	3164,85	3249,51
Austria	2911,79	2579,50	2619,43	2686,91	2738,39	2770,62	2897,70	2980,30	2981,92
Portugal	2224,44	2306,55	2443,99	2375,68	2416,36	2636,61	2591,67	2574,50	2557,94
Finlandia	3082,22	3103,66	3294,41	3376,37	3635,32	3732,47	3854,55	3928,21	4042,26
Suecia	3983,15	4015,92	4096,32	4269,89	4504,34	4605,29	4554,88	4850,62	5017,38
Reino Unido	2323,31	2481,59	2714,11	2845,27	3215,51	3212,92	3340,53	3493,29	3468,71

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

Sector público vs. sector privado. La compensación económica por sectores

En la compensación salarial de los trabajadores existe una clara división por países, diferencia que puede verse a partir del ratio entre la compensación salarial del sector público y el sector privado.

El ratio entre la compensación salarial de los trabajadores del sector público (cálculo realizado a partir de la partidas que el gobierno destina a la compensación salarial y el número de trabajadores totales del sector público, valores de la OIT) y la compensación salarial de los trabajadores del total de la economía (sector público más sector privado), permite agrupar a los países de la UE-15 según su modelo del bienestar.

Los países nórdicos, con un tamaño mayor de sector público, tiene un ratio de 1 entre la compensación del sector público y la compensación del total de la economía. De esta manera, Suecia, Dinamarca y

Finlandia tienen unos niveles salariales muy similares en el sector público y en el total de la economía.

En un segundo plano están los países que tienen una compensación salarial en el total de la economía superior al sector público, como son Alemania, Francia y Países Bajos, coincidiendo con países de industrias muy fuertes y menor nivel de desarrollo del sector público que los países nórdicos.

Y en tercer lugar están los países del sur de Europa, los cuales destacan por tener niveles de compensación salarial en el sector público por encima del total de la economía. En contraposición con los países nórdicos, estos países tienen unos niveles salariales menores en el sector privado que en el sector público, lo cual no quiere decir que el sector público esté excesivamente bien pagado, por encima de los niveles salariales medios del país, sino que la compensación salarial en el sector privado es muy precaria y los niveles salariales son muy inferiores al resto de la UE-15.

El caso de España es el del país el ratio superior (gráfico 1), explicando que la compensación salarial en el sector público, a niveles estandarizados, está muy por encima de la compensación salarial en el sector privado. España tiene un gasto en compensación salarial del sector público muy por encima de la media de otros países cuyo tamaño del sector público es mayor. En cambio la compensación total de la economía está muy por debajo del resto de países de la UE-15. Se muestra de esta manera que el nivel de compensación salarial en el sector privado (el cual es aún menor que el del total de la economía, ya que a este debería restársele la compensación salarial de los trabajadores públicos) es muy bajo. El bajo desarrollo de la regulación laboral, la baja formación recibida por los trabajadores, así como el bajo salario mínimo, son claros desencadenantes de la precariedad laboral en el sector privado español, lo cual en definitiva no hace que los trabajadores españoles sean más competitivos, sino que además de no aumentar su competitividad, incrementa su inseguridad laboral y disminuye su calidad de vida. En este grupo encontramos también al resto de países de la UE-15 con características laborales similares a las españolas: Italia, Irlanda y Grecia (ver tabla 5).

“la compensación salarial en el sector público está muy por encima de la compensación salarial en el sector privado. Se muestra de esta manera que el nivel de compensación salarial en el sector privado es muy bajo”

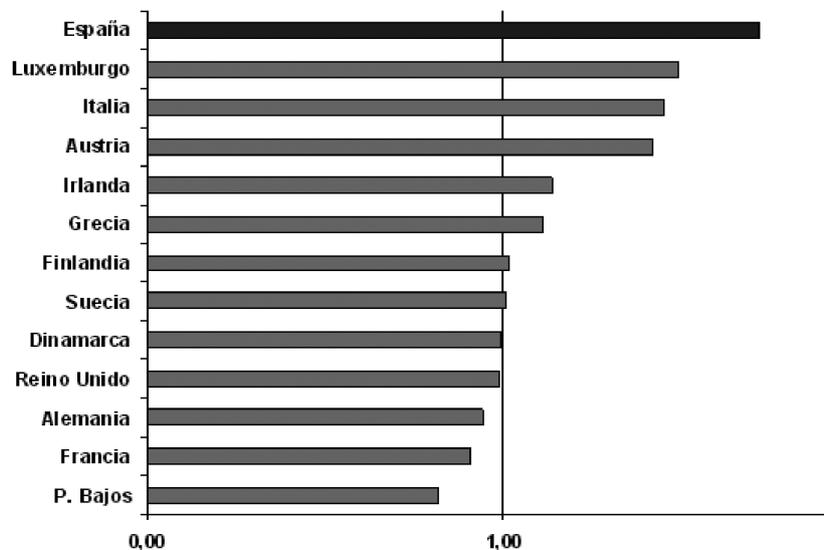
TABLA 5. RATIO DE LOS COSTES SALARIALES ENTRE EL SECTOR PÚBLICO Y EL TOTAL DE LA ECONOMÍA, POR TRABAJADOR Y EN DÓLARES ESTANDARIZADOS, 2005.

	Gasto Público por Trabajador Sector Público	Gasto Total Economía por Trabajador (*)	Ratio de costes salariales sector público / Total economía
Austria	57.002,60	40.177,68	1,42
Dinamarca	34.785,18	34.968,82	0,99
Finlandia	34.630,79	33.956,95	1,02
Francia	38.068,60	41.791,13	0,91
Alemania	34.554,02	36.566,61	0,94
Grecia	33.801,59	30.301,95	1,12
Irlanda	43.062,74	37.832,87	1,14
Italia	50.598,44	34.859,91	1,45
Luxemburgo	74.699,62	49.994,21	1,49
P. Bajos	32.310,57	39.414,18	0,82
España	42.594,32	24.713,33	1,72
Suecia	38.465,07	38.092,29	1,01
Reino Unido	38.152,82	38.599,20	0,99

(*) Incluidos trabajadores del Sector Público y del Sector Privado.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la OTI y Eurostat.

GRÁFICO 1. RATIO DE LOS COSTES SALARIALES DEL SECTOR PÚBLICO SOBRE LOS COSTES SALARIALES DEL TOTAL DE LA ECONOMÍA.



Fuente:Elaboración propia a partir de los datos de la OCDE y la OIT.

El sector público español. Análisis por Comunidades Autónomas

Una de las críticas más utilizadas contra el sector público español es que este es muy poco eficiente, es decir, que el rendimiento de los trabajadores contratados por el estado es muy bajo. A partir de este argumento se insta a la población a que abogue por una reorganización del sector público, primando la privatización de ciertos servicios del Estado del Bienestar, tal y como ya ocurre con la sanidad en algunas Comunidades Autónomas. Pero esta crítica no se basa en datos empíricos, sino que responde al interés de algunos sectores por privatizar

ciertos servicios del Estado del Bienestar, con la intención de lucrarse a costa de la gestión de estos servicios, sin que ello implique una mejora para la ciudadanía.

“una de las críticas más utilizadas contra el sector público español es que este es muy poco eficiente pero esta crítica no se basa en datos empíricos, sino que responde al interés de algunos sectores por privatizar ciertos servicios del Estado del Bienestar, con la intención de lucrarse a costa de la gestión de estos servicios, sin que ello implique una mejora para la ciudadanía ”

Estos sectores intentan avalar su teoría de la baja eficiencia del sector público a partir de datos estadísticos, intentando mostrar que la baja productividad en España (Producto Interior Bruto por persona ocupada) está influenciada por el excesivo tamaño del sector público, que impide una mejor gestión de los servicios que administra el sector público. Algunos estudios basan su teoría en la afirmación de que la correlación entre la productividad y el tamaño del sector público para las Comunidades Autónomas es negativa, por lo que un mayor tamaño del sector público implicaría una menor productividad del país, es decir un PIB por persona ocupada menor (ver *Los errores del informe El Coste de la Administración Pública en España*. Publicado en www.vnavarro.org, 09.12.09). Pero el análisis de estos datos, sin embargo, no sostiene tal tesis, sino que muestra que no existe una relación determinante entre ambas variables (el coeficiente de correlación obtenido para el análisis de la relación entre la población potencialmente activa y el PIB por ocupado para el año 2007 es de -0.24, resultado que no es significativo). Por lo que puede afirmarse que el tamaño del sector público no afecta a la productividad.

Este mismo análisis de correlación se ha realizado a nivel internacional, cogiendo como muestra los países europeos integrantes de la UE-15, lo cual es de vital importancia a la hora de ver el comportamiento del resto de países de semejante nivel de desarrollo al de España. Al buscar la correlación, es decir la relación estadística entre la productividad y el tamaño del sector público a nivel europeo (número de empleados en el sector público sobre la población potencialmente activa) se comprueba que, igual como ha ocurrido en el caso de las Comunidades Autónomas, no existe una relación determinante entre ambas variables (el coeficiente de correlación para el año 2007 es de -0.06, por lo que la relación no es significativa), de manera que en los países de la UE-15 se puede decir que un mayor número de trabajadores del sector público no da lugar a una menor productividad.

“con los análisis realizados en las Comunidades Autónomas se ha comprobado que existen efectos positivos de la contratación pública como la disminución del número de personas desempleadas y mejoras de las condiciones laborales ”

Una constante en las referencias al sector público, cuando se analizan las características y efectos del empleo público, es hablar sobre la productividad y la eficiencia de este tipo de empleo, pero suelen dejarse de lado otro tipo de efectos de la contratación pública, como la reducción del desempleo. Así pues, con los análisis realizados en las Comunidades Autónomas se ha comprobado que existen efectos positivos de la contratación pública como la disminución del número de personas desempleadas y mejoras de las condiciones laborales. El análisis por Comunidades Autónomas muestra que aquellas comunidades con un PIB per cápita menor son aquellas que también tienen un mayor desempleo (Andalucía, Extremadura, Canarias, Galicia, Castilla León y Castilla La Mancha) y a la vez tienen un mayor porcentaje de población trabajando en el sector público sobre la población

potencialmente activa (ver tabla 6 y 7). Estas dos últimas características podrían entenderse como contradictorias, ya que a la vez que existe más desempleo también se da mayor contratación pública. Pero la contratación pública no es una causa del problema, sino que es una de las medidas adoptadas como solución al problema del desempleo. Aquellas comunidades con mayor inestabilidad en el mercado optan por aumentar contratación pública con el fin de paliar los efectos negativos del ciclo económico sobre el mercado laboral, evitando así que se de una tasa de desempleo todavía más elevada.

El empleo público es una solución a los efectos de la crisis económica sobre el mercado de trabajo, creando ocupación, sin disminuir la productividad. En aquellas Comunidades Autónomas donde la tasa de desempleo es mayor el sector público ha jugado un papel clave, puesto que la ocupación en el sector público ha permitido disminuir los efectos negativos de la crisis económica.

“el empleo público es una solución a los efectos de la crisis económica sobre el mercado de trabajo, creando ocupación, sin disminuir la productividad”

TABLA 6. ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA.
VALORES ABSOLUTOS, PORCENTAJES RESPECTO AL TOTAL DE CADA COMUNIDAD
Y PORCENTAJES SOBRE LA POBLACIÓN DE 15 A 64 AÑOS.

	Asalariados en el sector público (en miles)				Porcentaje de asalariados en el sector público (sobre el total de asalariados)					TAMAÑO DEL SECTOR PÚBLICO (1)				
	2005	2006	2007	2008	2005	2006	2007	2008	Variación 2005-2008	2005	2006	2007	2008	Variación 2005-2008
Andalucía	511,1	513,2	506,1	514,5	21,2	20,2	19,1	19,9	-1,30	9,43	9,32	9,08	9,06	-0,37
Aragón	85,5	95,7	98,8	102,6	18,9	20,3	19,8	20,5	1,60	10,08	11,22	11,39	11,51	1,43
Asturias	71,9	70,2	71	75,9	22,5	21,1	20,5	21	-1,50	9,79	9,57	9,70	10,31	0,52
Baleares	56,3	62,5	57,3	60,2	14,8	15,6	13,8	14,5	-0,30	8,03	8,77	7,79	7,85	-0,18
Canarias	146	142,9	141,3	146,8	20,4	19	17,9	19,7	-0,70	10,20	9,86	9,61	9,76	-0,44
Cantabria	37,5	41,9	40,8	39,7	20	20,6	19,6	19,1	-0,90	9,64	10,66	10,30	9,86	0,23
Castilla y León	182,9	179,7	179,8	180,6	23,1	22	21,5	21,8	-1,30	11,04	10,80	10,78	10,69	-0,35
Castilla La Mancha	131,6	139,8	151,5	147,1	22,2	22,2	22,7	22,2	0,00	10,52	10,96	11,49	10,72	0,20
Cataluña	377,1	363,7	367,3	372,1	13,9	12,9	12,5	12,8	-1,10	7,76	7,36	7,38	7,32	-0,45
C. Valenciana	243,1	243	246,3	254	14,6	13,7	13,5	13,8	-0,80	7,44	7,29	7,28	7,29	-0,15
Extremadura	87,5	94,7	99,7	99,6	29,9	30,7	30,8	30,8	0,90	12,26	13,22	13,80	13,62	1,36
Galicia	182,8	188,6	191,3	195,3	21,7	21,2	20,7	21,2	-0,50	9,82	10,14	10,28	10,46	0,65
Madrid	465,2	452,1	465,7	464,4	18,5	17,4	17,6	17,4	-1,10	10,90	10,58	10,78	10,42	-0,48
Murcia	79,8	79,2	78,5	88,6	16,9	15,9	15	17,1	0,20	8,63	8,36	8,16	8,98	0,34
Navarra	39,1	39,1	38,5	39,2	18	17,3	16,4	16,6	-1,40	9,63	9,52	9,34	9,29	-0,34
País Vasco	126,3	137,3	135,8	136,4	16,2	17,5	17,1	17	0,80	8,53	9,29	9,20	9,21	0,68
Rioja	18,3	18,5	21,1	19,7	16,6	16,3	18,3	16,9	0,30	8,87	8,83	10,02	9,10	0,23
Ceuta	12,1	9,8	10,9	10,6	55,1	48,3	52,5	49	-6,10	23,44	18,88	20,83	20,05	-3,38
Melilla	10,1	10,4	11,3	11,3	57,1	56,4	55,6	58,8	1,70	22,96	23,19	24,26	23,49	0,53
TOTAL	2864	2882	2913	2959	18,5	17,8	17,4	17,7	-0,80	9,39	9,34	9,34	9,28	-0,10

(1) Calculado como el porcentaje de población total de entre 15 y 64 años (población parcialmente activa).

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

TABLA 7. TASA DE DESEMPLEO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA.

	2005	2006	2007	2008
Total Nacional	8,7	8,3	8,6	13,91
Andalucía	13,83	12,22	13,99	21,78
Aragón	5,65	5,01	5,09	9,57
Asturias	9,56	9,18	8,12	9,95
Baleares (Illes)	7,48	6,17	9,01	12,32
Canarias	10,67	11,48	11,02	21,18
Cantabria	8,1	6	4,63	8,9
Castilla y León	8,54	7,47	6,99	11,22
Castilla - La Mancha	9,39	8,04	7,95	14,9
Cataluña	6,64	6,68	6,63	11,82
Comunitat Valenciana	8,01	8,48	9,03	14,85
Extremadura	15,31	12,94	14,65	17,96
Galicia	9,13	8,05	7,47	9,74
Madrid	5,92	6,49	6,38	10,15
Murcia	7,42	7,91	8,27	15,53
Navarra	5,95	4,58	4,27	8,12
País Vasco	6,4	6,68	5,73	8,32
Rioja (La)	6,53	7,04	5,63	9,75

Nota: Los valores del paro corresponden al cuarto trimestre de cada año.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Gasto público en compensación salarial. Repercusión sobre la ciudadanía

En España, el gasto que realiza la administración pública en los salarios de los empleados del sector público supone el 26% del presupuesto total. En relación con el resto de países de la UE-15, España es uno de los países que proporcionalmente más destina a este tipo de gasto, pero ello no quiere decir que los trabajadores públicos estén más bien pagados que en otros países o que haya mayor número de trabajadores que en otros lugares. Todo lo contrario, como ya se ha visto anteriormente, España tiene un porcentaje de ocupados en el sector público inferior a la media de la UE-15 y muy por debajo de los países nórdicos, aquellos que destacan por su nivel de desarrollo del estado del bienestar. El elevado gasto de España en compensación salarial de los trabajadores públicos en relación con otros países se explica por las peculiaridades de cada país en cuanto a la financiación del sector público, que hace que cada país con mayor porcentaje de trabajadores en el sector público, como es el caso de Alemania o los Países Bajos, tengan sistemas de financiación y de gestión alternativos al presupuesto del estado, lo que hace que los resultados no reflejen una comparativa real. En cuanto a los países nórdicos, se puede ver como tiene un gasto público en compensación salarial superior a la media, reflejando el mayor tamaño del sector público, el cual está directamente relacionado con un mayor desarrollo del Estado del Bienestar.

“en relación con el resto de países de la UE-15, España es uno de los países que proporcionalmente más destina a este tipo de gasto, pero ello no quiere decir que los trabajadores públicos estén más bien pagados que en otros países o que haya mayor número de trabajadores que en otros lugares. Todo lo contrario ”

TABLA 8. PORCENTAJE DEL GASTO PÚBLICO EN COMPENSACIÓN SALARIAL DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO SOBRE EL TOTAL DE GASTO DEL ESTADO. 2000-2008.

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE-15	23,2	22,8	22,8	22,8	22,9	23,0	22,9	22,7	22,3
Bélgica	23,4	23,8	24,3	24,0	24,1	23,0	24,5	24,3	24,1
Dinamarca	31,9	32,2	32,5	32,7	32,7	32,8	33,1	33,1	33,2
Alemania	17,9	16,5	16,4	16,1	16,3	16,1	15,9	15,9	15,8
Irlanda	25,4	25,0	25,9	27,1	27,4	28,8	28,8	27,6	26,3
Grecia	22,4	22,9	24,5	24,2	25,3	26,1	26,0	25,2	23,8
España	26,3	26,1	25,7	26,2	25,9	26,0	26,0	26,1	26,3
Francia	25,8	25,8	25,6	25,4	25,0	24,8	24,6	24,4	24,1
Italia	22,6	22,0	22,4	22,4	22,6	22,7	22,6	22,2	22,3
Luxemburgo	20,1	20,7	19,5	19,2	19,0	18,9	19,2	19,6	18,9
P. Bajos	21,5	21,1	21,2	21,4	21,6	21,5	20,4	20,2	19,9
Austria	21,1	19,1	18,9	18,7	17,4	18,8	18,9	18,7	18,8
Portugal	32,9	32,2	33,2	31,0	30,3	30,3	29,4	28,2	28,0
Finlandia	27,0	27,0	27,1	27,2	27,2	27,4	27,5	27,4	27,3
Suecia	27,6	28,1	27,9	28,3	28,7	28,4	28,3	28,7	28,1
Reino Unido	24,9	25,1	25,1	25,3	25,6	25,6	25,6	24,9	23,3

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat.

El gasto destinado a la compensación salarial de los trabajadores públicos es una variable poco relevante, puesto que analizar la repercusión de gasto a nivel de Comunidades Autónomas sobre la población no aporta ningún significado más que determinar si una comunidad tiene un porcentaje más elevado o más bajo de trabajadores contratados por el sector público. Así pues, el coste por habitante en personal empleado en el sector público por comunidad será superior en aquellas comunidades en las que el porcentaje de empleados públicos sea superior (como en Extremadura o Aragón). Es por ello, que el análisis del empleo público no debe centrarse en las repercusiones que tiene el coste del empleo público sobre la población, sino en los efectos sobre la tasa de ocupación de cada región.

Así pues, si cada una de las Comunidades Autónomas tuviese el mismo nivel de empleo público de la media española, el nivel de desempleo sería mucho menor en la mayoría de comunidades autónomas. Así por ejemplo, si Aragón, Asturias, Castilla León y Castilla La Mancha, comunidades que tienen un nivel de empleo público por encima de la media española, tuviesen un nivel inferior situándose en la media, su nivel de desempleo sería hasta un 2% superior, implicando que la reducción del empleo público les afectaría negativamente, destruyendo lugares de trabajo, que el sector privado tampoco cubriría. El caso de Extremadura es todavía más extremo, ya que si tuviese el mismo porcentaje de ocupación en el sector público que la media española (disminuyendo así el porcentaje actual) podría llegar a tener un 7% más de desempleo.

En cambio, si las Comunidades con un porcentaje de ocupación en el sector público inferior a la media tuviesen el mismo nivel que la media española, aumentando su porcentaje, los efectos serían muy significativos para su ocupación. Baleares podría disminuir su desempleo casi

“si las Comunidades con un porcentaje de ocupación en el sector público inferior a la media tuviesen el mismo nivel que la media española, aumentando su porcentaje, los efectos serían muy significativos para su ocupación ”

un 3%, Cataluña y la Comunidad Valenciana un 4%, y País Vasco, La Rioja y Murcia, casi un 2% (Tabla 9 y 10).

De esta manera, la lectura del coste de la compensación salarial de los empleados públicos puede hacerse desde la inversión y repercusión que tiene este coste, que puede interpretarse como una inversión real en la comunidad, tanto a nivel de productividad como de cotizaciones e impuestos, dado que la reducción en el desempleo tiene efectos claramente positivos para la economía y productividad de una región y implicando un aumento de la riqueza para el país.

TABLA 9. TASA DE DESEMPLEO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA, CON EL MISMO NIVEL DE EMPLEO PÚBLICO EN TODAS LAS COMUNIDADES, 2005-2008.

	2005	2006	2007	2008
Andalucía	14,67	13,04	12,60	17,54
Aragón	5,94	7,16	6,69	9,01
Asturias	12,11	10,29	9,58	10,12
Baleares	4,33	4,21	3,59	7,07
Canarias	13,09	11,96	10,38	17,72
Cantabria	8,79	8,18	6,87	7,58
Castilla y León	10,99	9,85	8,85	11,09
Castilla La	10,76	10,73	10,34	13,30
Cataluña	3,56	2,49	2,45	4,97
C. Valenciana	5,56	4,67	5,00	8,43
Extremadura	20,84	19,96	20,20	22,13
Galicia	10,46	9,25	8,57	9,86
Madrid	7,92	6,54	6,71	8,81
Murcia	6,84	6,01	5,15	11,25
Navarra	5,03	4,31	3,54	5,62
País Vasco	5,49	5,89	5,10	5,55
Rioja	4,34	4,23	5,23	6,13
TOTAL	8,82	7,81	7,34	10,24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Nota: El porcentaje de empleados en el sector público sobre la población activa en España, como media de las Comunidades Autónomas, sin tener en cuenta Ceuta y Melilla, es de 14,05 % en 2005, 14,05% en 2006, 13,8% en 2007 y 13,72% en 2008.

TABLA 10. DIFERENCIAL ENTRE LA TASA DE DESEMPLEO POR COMUNIDAD AUTÓNOMA, CON EL MISMO NIVEL DE EMPLEO PÚBLICO EN TODAS LAS COMUNIDADES, Y LA TASA DE DESEMPLEO REAL.

	2005	2006	2007	2008
Andalucía	0,83	0,36	-0,17	-0,30
Aragón	0,11	1,61	1,45	1,86
Asturias	1,88	0,98	1,11	1,67
Balears	-2,89	-2,26	-3,39	-3,11
Canarias	1,37	0,29	-0,06	0,36
Cantabria	0,30	1,63	0,97	0,42
Castilla y León	2,27	1,74	1,67	1,58
Castilla La	1,60	1,92	2,72	1,71
Cataluña	-3,39	-4,11	-4,10	-4,03
C. Valenciana	-3,25	-3,70	-3,76	-3,69
Extremadura	5,05	6,53	7,13	6,92
Galicia	0,52	0,78	0,93	1,13
Madrid	1,12	0,17	0,42	0,12
Murcia	-1,16	-1,84	-2,41	-1,39
Navarra	-0,61	-0,99	-1,23	-1,08
País Vasco	-1,84	-1,08	-1,01	-0,90
Rioja	-1,86	-1,97	-0,40	-1,67
TOTAL	-0,34	-0,70	-0,92	-1,10

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE.

Nota: Diferencial entre la tasa de desempleo con el mismo nivel de empleo público que la media española y la tasa de desempleo real, por Comunidades Autónomas.

Efectos del empleo público en España: conclusión

A lo largo del artículo se analizan diferentes indicadores referentes al tamaño del sector público, extrayendo muestras de que el sector público en España es de los menos desarrollados del conjunto de la UE-15 y a gran distancia de los países nórdicos, lo cual tiene graves consecuencias para la población, tanto en los servicios del estado del bienestar como en la tasa de ocupación del país.

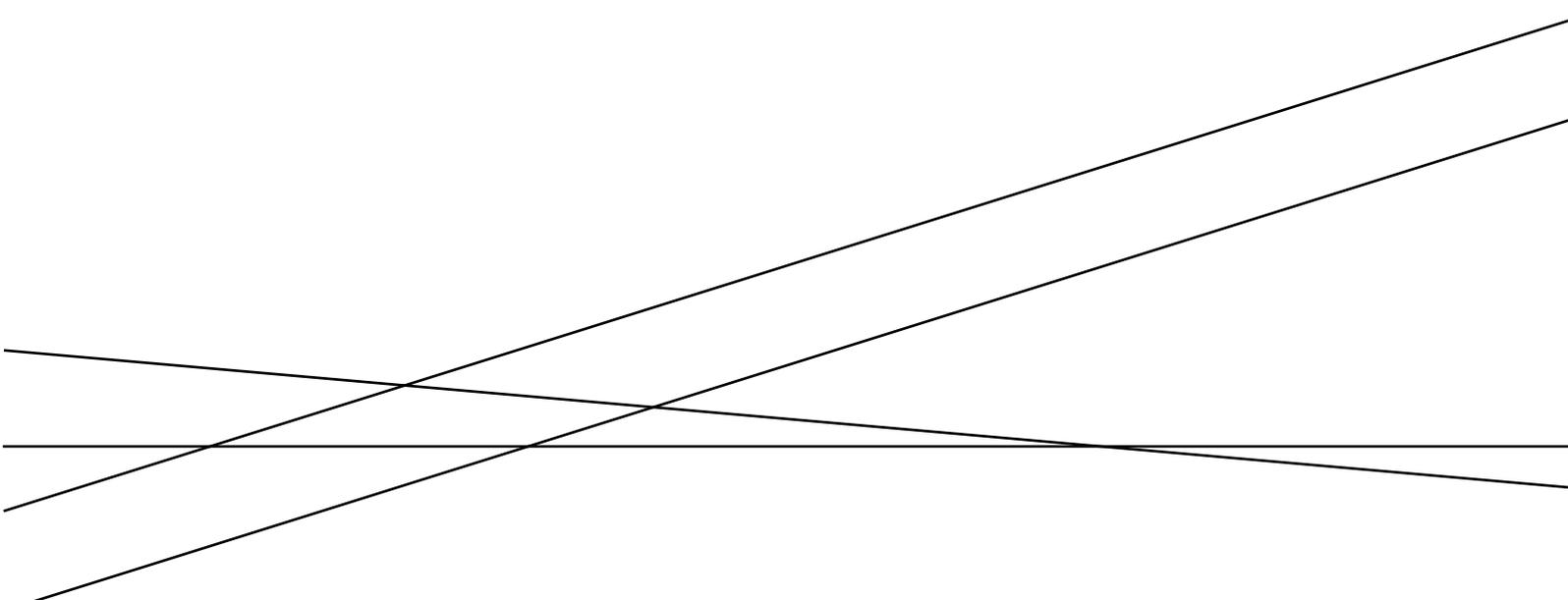
A través de los diferentes datos presentados se puede ver como el Estado del Bienestar está directamente ligado a una mayor ocupación pública y en consecuencia con una mayor calidad de vida y satisfacción de la ciudadanía con los servicios públicos. Los países nórdicos son claros ejemplos de ello, pues el nivel de desarrollo de su estado de bienestar va en consonancia con un mayor empleo público (en casos como el de Finlandia, con un porcentaje de empleo público más de dos veces superior al español) y sin que ello suponga una menor eficiencia económica en el país. La situación de España lleva a plantear la reflexión acerca del desarrollo del estado del bienestar, teniendo en cuenta el tamaño del sector público, puesto que existe una clara relación entre el número de personas empleadas en el sector público y la calidad de vida de la ciudadanía. Debe tenerse en cuenta además, tal y como se ha visto a lo largo del estudio, que los efectos sobre la ocupación son significativos, puesto que un sector

“el Estado del Bienestar está directamente ligado a una mayor ocupación pública y en consecuencia con una mayor calidad de vida y satisfacción de la ciudadanía con los servicios públicos”

público de mayor tamaño crea más puestos de trabajo, sin que ello implique una reducción de puestos de trabajo en el sector privado sino una reducción de la tasa de desempleo. A su vez, el efecto de una mayor repercusión reporta mayor riqueza y disminuye los niveles de desigualdad en las regiones donde mayor es el número de empleados en el sector público.

Por lo tanto, un nivel de ocupación pública mayor no es pues una medida negativa para la economía española y para la productividad de la misma, sino todo lo contrario, los efectos positivos de un mayor porcentaje de empleo en el sector público crean mayor riqueza y calidad de vida para la ciudadanía.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

An abstract graphic consisting of several thin black lines that intersect and cross each other across the upper half of the page. The lines are of varying lengths and orientations, creating a complex, geometric pattern.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y CRISIS ECONÓMICA

Laura Arroyo

*Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia
de Mujeres "8 de Marzo". Fundación 1º de Mayo*

LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE LAS MUJERES:

EMPOBRECIMIENTO Y PRECARIEDAD LABORAL

María José Romero

Profesora Titular de Derecho del Trabajo. UCLM

JÓVENES, TRABAJADORES... ¿Y CIUDADANOS?

Francisco J. Trillo

Profesor Contratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCLM

EL RACISMO INSTITUCIONAL EN ESPAÑA

Ubaldo Martínez Veiga

Catedrático de Antropología Social y Cultural. UNED

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO

DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

José Fernando Lousada

Magistrado especialista del orden social. TSJ de Galicia

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y CRISIS ECONÓMICA. INDICADORES LABORALES

Laura Arroyo Romero-Salazar

*Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres
"8 de Marzo". Fundación 1º de Mayo*

El objetivo de este trabajo es conocer la evolución de algunos indicadores laborales que reflejan la situación de grupos de población especialmente vulnerables a los efectos de la crisis económica durante el año 2009: mujeres, personas jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.

Los indicadores centrales en relación al empleo han sido recogidos y comentados en el artículo de FERNANDO ROCHA *"Indicadores Laborales en España en 2009: el peor año de la crisis"*, que incluye esta publicación, por lo que en esta parte solo recordaremos algunos de estos datos que consideramos importantes e incluiremos otros indicadores relacionados con la situación laboral y económica de los grupos y colectivos mencionados con anterioridad.

Los efectos de la crisis en las mujeres

La manifestación más notable de la crisis económica ha sido el importante aumento del paro, que ha incidido con mayor fuerza en sectores como la construcción, la industria y algunas actividades de servicios¹, lo que supone un impacto bien distinto si atendemos a la variable sexo en su análisis.

Actividad, empleo y paro femenino en España. 2009².

La población activa femenina ha aumentado entre 2008 y 2009 en 104 mil personas, mientras que la evolución ha sido negativa en el caso de los varones. De una tasa de actividad de 51,4 en 2008 a un 51,7 en 2009, lo que supone un crecimiento del 0,6%. Sin embargo, la tasa de actividad femenina sigue siendo 16,4 puntos inferior a la masculina.

En relación al desempleo, como ya se ha comentado, el impacto ha sido mayor para los varones que han visto aumentar su tasa de paro

“pese al mayor crecimiento del desempleo masculino, la tasa de paro femenina continúa siendo superior a la masculina”

en 5,6 puntos, cifra no muy superior a la que ha crecido la tasa de femenina entre 2008 y 2009, 4 puntos. Pese al mayor crecimiento del desempleo masculino, la tasa de paro femenina continúa siendo superior a la masculina.

Jornada de Trabajo según sexo en España.

En el año 2008, datos del II trimestre, el 95,83% de los varones tenían jornada a tiempo completo, porcentaje que se ha disminuido ligeramente hasta situarse en el 95,21% en el mismo trimestre de 2009. En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que tienen contrato a tiempo parcial era en 2008, del 22,82%, habiendo crecido el peso de este tipo de contratos en el II trimestre de 2009 (23,51%).

TABLA 1. OCUPACIÓN POR TIPO DE JORNADA SEGÚN SEXO. 2008-2009. PORCENTAJES

	2008 TII	2009 TII
1. Jornada a Tiempo Completo	88,01	87,06
Mujeres	77,18	76,49
Varones	95,83	95,21
2. Jornada a Tiempo Parcial	11,99	12,94
Mujeres	22,82	23,51
Varones	4,17	4,79

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (segundos trimestres).

En 2008, del total de contratos a tiempo completo, el 63,22% se hacen a varones y el 36,7% a mujeres, habiendo aumentado en 2009 el peso de las mujeres en la contratación a tiempo completo (38,23%). Estos porcentajes se revierten en la contratación a tiempo parcial, representando las mujeres un 79,8% y los varones un 20,1% en 2008. Los datos de 2009 nos indican que ha disminuido ligeramente el porcentaje de mujeres en la contratación a tiempo parcial, situándose en el 79,1%.

Salario medio anual según sexo en España.

El salario medio de las mujeres en 2008, según los datos de la AEAT, supone un 72,3% del de sus compañeros varones, 5.976 euros menos de salario medio para las mujeres en España.

TABLA 2. SALARIOS POR SEXO. 2008 EN ESPAÑA. EUROS.

	Asalariados	Salario medio anual
Ambos sexos	19.310.627	18.996
Mujeres	8.402.803	15.620
Varones	10.907.824	21.596

Fuente: Elaboración propia a partir Estadísticas Tributarias. AEAT, 2010.

Además, la brecha salarial entre sexos que aumenta con la edad. Así, hasta los 35 años, las mujeres cobran de media un 21,01% menos que sus compañeros varones, aumentando esta cifra hasta el 29,6% a partir de los 35 años. La menor de las diferencias salariales medias entre mujeres y varones la encontramos entre los 26 y los 35 años.

TABLA 3. PORCENTAJE DE SALARIO DE MUJERES SOBRE EL DE VARONES SEGÚN EDAD. 2008 EN ESPAÑA.

	% Salario M/V
Total	77,03
Menores de 18 años	76,44
18-25	78,52
26-35	81,97
36-45	72,75
46-55	69,09
56-65	69,36
Mayores de 65	35,06

Fuente: Elaboración propia a partir Estadísticas Tributarias. AEAT, 2010.

Prestaciones por desempleo.

El número de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo ha crecido en nuestro país en el año 2009 un 53,02%, situándose la media anual en 2.522.300 personas en 2009, de las que el 57,03% son varones y el 42,97% mujeres. Según datos del Servicio Público de Empleo, hasta los primeros meses del año 2009, las prestaciones por desempleo se repartían por igual entre mujeres y varones.

El incremento del número personas perceptoras de prestaciones por desempleo ocurre en el año 2008 con respecto al año anterior y de forma más intensa en el año 2009. Un crecimiento mayor en el caso de los varones, un 65,02% con respecto a 2008, que en el de las mujeres, un 39,55%.

TABLA 4. BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN SEXO EN ESPAÑA. 2008-2009

	2008	2009
Ambos sexos	2.522,3	1.648,4
Mujeres	1083,70	776,60
Varones	1438,60	871,80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo. 2010.

Si atendemos a la edad de las personas perceptoras de prestaciones por desempleo, en ningún tramo de edad encontramos más mujeres que varones. En relación al incremento producido en el año 2009 con respecto al año anterior, como dijimos anteriormente ha sido espe-

cialmente intenso entre los varones de todas las edades. Solo para el tramo de edad de menores de 19 años, el incremento de perceptores por desempleo ha sido mayor entre las mujeres. Con respecto a 2008, el número de mujeres perceptoras de desempleo menores de 19 años ha aumentado un 25,03%, mientras que el de varones en el mismo tramo lo ha hecho en un 18,3%.

**TABLA 5. BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO
SEGÚN SEXO Y EDAD EN ESPAÑA. 2008-2009**

	Mujeres		Varones	
	2008	2009	2008	2009
16-19 años	4,6	5,7	13,5	16,1
20-24 años	50,9	71,4	122,4	178,2
25-54 años	588,3	847,4	1.189,80	1.918,30
55 y más años	132,8	159,2	322,8	409,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo. 2010.

Los efectos de la crisis en los y las jóvenes

Las mujeres y varones jóvenes, menores de 30 años, concentran el mayor número de empleos perdidos durante la crisis económica. Tal y cómo indica FERNANDO ROCHA en su artículo, casi el 60% de los empleos perdidos en el año 2009 los ocupaban personas jóvenes.

En este tramo de edad, menores de 30 años, el empleo ha decrecido un 16,9% en 2009 con respecto a 2008, una pérdida de empleo especialmente intensa entre los menores de 19 que años: -39,3%.

Uno de los factores que más han influido en el duro impacto de la crisis entre los y las jóvenes es su concentración sectorial en el empleo. Alrededor del 70%, según datos del Observatorio Joven de Empleo del segundo trimestre de 2009, de los y las jóvenes, con diferencias según la edad, se ocupan en el sector servicios, uno de los sectores más golpeados por la crisis económica.

También es importante destacar que la crisis económica ha repercutido en mayor medida entre las personas con niveles formativos más bajos. Las mayores tasas de paro entre las personas jóvenes se encuentran entre quienes tienen estudios primarios, el 44% según datos del Observatorio Joven de Empleo.

“uno de los factores que más han influido en el duro impacto de la crisis entre los y las jóvenes es su concentración sectorial en el empleo”

**TABLA 6. % DE PERSONAS PARADAS SOBRE OCUPADAS JÓVENES
SEGÚN ESTUDIOS ALCANZADOS. 2009 IIT**

2009 II Trim		
	Mujeres	Varones
Primarios	44,8	44,4
Secundaria	37,2	35,4
Bachillerato	24,3	23,3
FP Grado Medio	24,8	28
FP Grado Superior	17,4	21,1
Universidad	14,4	14,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Observatorio Joven de Empleo nº10.

Salario medio anual según edad en España.

Según los datos de la AEAT del año 2008, el salario medio de los y las jóvenes es significativamente inferior a la media. El salario medio de un trabajador varón menor de 18 años supone el 20,8% del salario medio de los trabajadores varones, y un 44,7% el de los jóvenes entre 18 y 25 años. En el caso de las trabajadoras jóvenes la diferencia con el resto de las trabajadoras son algo menores, pero no debemos olvidar que la brecha salarial es significativa.

TABLA 7. SALARIO MEDIO ANUAL SEGÚN SEXO Y EDAD. 2008. EUROS

	Mujeres	Varones
Total	15.620	21.596
Menores de 18	3.440	4.500
18-25	7.589	9.665
26-35	15.041	18.349
36-45	17.506	24.064
46-55	19.515	28.246
56-65	19.324	27.861
Mayores de 65	7.039	20.078

Fuente: Elaboración propia a partir Estadísticas Tributarias. AEAT, 2010.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en España

Según los datos de la Encuesta de Población Activa del IV trimestre de 2009, la población extranjera ocupada en nuestro país ha disminuido, con respecto al mismo trimestre del año anterior, en un 11,75%. Un descenso muy acusado de la ocupación determinado por factores como la mayor vulnerabilidad del colectivo en el mercado de trabajo (temporalidad, precariedad contractual, etc.) y fundamentalmente por la distribución sectorial de la ocupación inmigrante. El 58,44% de las personas inmigrantes se ocupaba, en el segundo trimestre de 2008, en cuatro sectores: construcción (21,73%), Hostelería (13,87%), Comercio

(12,0%) e Industrias Manufactureras (10,84%). Sectores fuertemente golpeados por la crisis económica que han supuesto un importante aumento de la cifra de paro de personas inmigrantes.

El número de personas inmigrantes paradas se incrementó en un 38,08% en el IV trimestre de 2009 con respecto al mismo periodo de 2008, lo que nos deja una tasa de paro para el colectivo del 29,7%.

TABLA 8. POBLACIÓN EXTRANJERA DE 16 AÑOS Y MÁS POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. 2009 IV TRIMESTRE.

	2009	Dif 2008
Población Extranjera de 16 y mas	4760,1	0,38%
Ocupados	2547,2	-11,75%
Parados	1076,2	38,08%
Tasa de Actividad	76,12	-1,19
Tasa de Paro	29,70	8,44

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. IV Trim. De 2009.

La población extranjera ha continuado creciendo, aunque de forma moderada, en el año 2009, aumentando el número de personas declaradas inactivas en un 5,63% con respecto al cuarto trimestre de 2008. El aumento de la inactividad de las personas inmigrantes y el hecho de que sigue creciendo la población extranjera pese a las dificultades laborales actuales, nos conduce a pensar que se están ocupando en la economía sumergida. Además, el único sector donde crece el porcentaje de personas inmigrantes ocupadas en 2009 es en el denominado "actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico". Ambas realidades dibujan un panorama de mayor precariedad y pobreza para las personas inmigrantes en nuestro país, por las condiciones laborales y salariales, la ausencia de protección y la inseguridad de ambos sectores.

“ el aumento de la inactividad de las personas inmigrantes y el hecho de que sigue creciendo la población extranjera pese a las dificultades laborales actuales, nos conduce a pensar que se están ocupando en la economía sumergida ”

Si atendemos a la variable sexo, no encontraremos grandes diferencias en relación a la distribución sectorial de la ocupación entre personas de nacionalidad española y extranjera. Así, la distribución porcentual de varones extranjeros y españoles por sector es prácticamente idéntica, quitando una mayor presencia de varones extranjeros en el sector de la construcción. De igual manera, las mujeres extranjeras ocupadas se concentran en el sector servicios, un 90,11% están ocupadas en este sector, porcentaje muy similar al de las mujeres españolas ocupadas.

Sí, encontramos grandes diferencias en la distribución sectorial de varones y mujeres. Las mujeres inmigrantes se concentran en el sector servicios y tienen una insignificante presencia en sectores como la industria y la construcción. La segregación sectorial de la ocupación en función del sexo ha determinado un impacto más tardío de las crisis en el empleo de las mujeres, también entre las mujeres inmigran-

tes, lo que ha reducido las diferencias entre los indicadores de empleo de varones y mujeres. Sin embargo, desde los últimos meses del año 2009, y especialmente en los primeros meses del año 2010, las mujeres se están viendo especialmente afectadas por la crisis laboral al extenderse la destrucción de empleo al sector servicios.

Las personas con discapacidad en el empleo

Para conocer la situación con respecto al empleo de las personas con discapacidad contamos con la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia del año 2008 elaborada por el INE, por lo que no podremos saber cuales han sido los efectos de la actual crisis económica en el colectivo de personas con discapacidad. Ahora bien, como veremos a continuación, la situación de partida con relación al empleo de las personas con discapacidad dibuja un panorama de mayor vulnerabilidad ante los efectos económicos y laborales de la actual situación económica.

“la situación de partida con relación al empleo de las personas con discapacidad dibuja un panorama de mayor vulnerabilidad ante los efectos económicos y laborales de la actual situación económica ”

Del total de la población de 16 y más años con algún tipo de discapacidad en nuestro país, se encontraban trabajando en el año 2008 un 11,44%, de los que el 56% eran varones y el 44% mujeres. Aunque el peso porcentual en el empleo de mujeres y varones con discapacidad no reviste grandes diferencias, las mujeres con discapacidad encuentran mayores dificultades para trabajar ya que solo el 8,32% de estas se encontraban trabajando frente a un 16,26% de los varones con discapacidad.

TABLA 9. POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS POR RELACIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y SEXO. 2008. MILES DE PERSONAS.

	Varones	Mujeres
Total	1460,6	2248,6
Trabajando	237,5	187,0
En desempleo	49,7	62,7
Percibiendo una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente	991,2	1014,4
Percibiendo otro tipo de pensión	89	380,0
Incapacitado para trabajar	42,6	67,3
Estudiando	21	13,0
Dedicado/a principalmente a las labores del hogar	3,2	448,8
Realizando sin remuneración trabajos sociales o actividades benéficas	0,6	1,8
Otra situación	25,9	73,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. INE.

El 66,7% de las personas con discapacidad se encontraba cobrando algún tipo de pensión, de las que más del 81% eran contributivas de jubi-

lación o de incapacidad permanente. Existen diferencias por sexo en relación al tipo de pensión. Así, las mujeres con discapacidad cobran en menor medida que los varones pensiones contributivas, mientras que casi el 17% de ellas tienen otro tipo de pensión. El porcentaje de varones que cobran este tipo de pensiones apenas supera el 6%.

“*es absolutamente necesario ampliar las lecturas que se están realizando sobre los efectos en el empleo de la crisis económica para, en primer lugar afinar los diagnósticos y en segundo lugar, acertar con las propuestas y medidas que es preciso poner en marcha*”

Es necesario también fijarse en las importantes diferencias según sexo entre las personas con discapacidad dedicadas principalmente a labores del hogar o que realizan trabajos sociales o actividades benéficas. Ambas actividades sin remuneración ninguna. El 99,29% de las personas que se dedican al hogar y el 75% de quienes realizan actividades benéficas son mujeres, lo que supone más del 20% de las mujeres con discapacidad. Entre los varones este porcentaje es del 0,26%.

Algunas reflexiones finales

Con la anterior mirada a algunos indicadores laborales de colectivos o grupos específicos de la población, queremos aportar información sobre las consecuencias y efectos de la crisis económica al objetivo, amplio, de igualdad de trato y oportunidades, y a la situación de muchas trabajadoras y trabajadores que por su edad, origen, discapacidad o sexo, enfrentan la actual situación desde una posición más desventajosa y sufren mayor vulnerabilidad. Una situación de partida caracterizada por importantes desigualdades económicas, laborales y sociales.

Como se ha comentado anteriormente, la primera etapa de la crisis en nuestro país y en relación al empleo afectó fundamentalmente a varones, al incidir ésta con gran virulencia en sectores como la construcción y la industria. Sectores que, como hemos visto, ocupaban también a un importante porcentaje de trabajadores inmigrantes. Sin embargo, en los últimos meses otros sectores y por tanto otros trabajadores y trabajadoras, se están viendo afectados.

Es absolutamente necesario ampliar las lecturas que se están realizando sobre los efectos en el empleo de la crisis económica para, en primer lugar afinar los diagnósticos y en segundo lugar, acertar con las propuestas y medidas que es preciso poner en marcha, sin perjudicar al objetivo de igualdad de trato y oportunidades y atendiendo a las específicas situaciones de algunos grupos y colectivos con mayores dificultades.

La desigual situación de partida de mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad en el empleo (dificultades en el acceso al empleo, temporalidad, precariedad contractual, discriminación salarial, etc.) les aboca a mayor vulnerabilidad social, menor protección social, mayor pobreza, etc. Es necesario, por tanto, poner en marcha medidas específicas para mejorar o garantizar la protección social de estas personas, e incorporar el objetivo de igualdad de trato y oportunidades al diseño de medidas y políticas en relación a la generación de empleo y al cambio de modelo productivo.

Notas

- 1 Véase en este Anuario Fernando Rocha: "Indicadores Laborales en España en 2009: el peor año de la crisis".
- 2 Para una información más detallada sobre los indicadores de actividad, empleo y desempleo, ver en este Anuario, Fernando Rocha: "Indicadores Laborales en España en 2009: el peor año de la crisis"

LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE LAS MUJERES: EMPOBRECIMIENTO Y PRECARIEDAD LABORAL

María José Romero Ródenas

Profesora Titular de Derecho del Trabajo. UCLM

1. Introducción

La Fundación 1º de mayo en el *Informe sobre la situación económica, laboral y social de las mujeres en el contexto actual de crisis económica* de Junio de 2009, reconocía que las mujeres parten de una patente desigualdad económica y social en todos los lugares del mundo: son más pobres, están más afectadas por la precariedad e inestabilidad laboral, sufren mayor temporalidad, más contratación a tiempo parcial, tienen menores salarios y por tanto menor protección social. Esta desigual posición de partida, provoca una mayor vulnerabilidad hacia las mujeres ante las nefastas consecuencias para el empleo, y por tanto para la vida, derivadas de la profunda crisis internacional, lo que en nuestra opinión, nos obliga a redefinir el concepto de pobreza desde una perspectiva de género en pleno siglo XXI.

Cabe pensar que desde la perspectiva de género el concepto de pobreza se vincula con las causas de discriminación por razón de género. El carácter secundario, subordinado de la participación de la mujer en todos los sectores de la sociedad tiene importantes consecuencias, entre las que destaca la limitación o exclusión de las posibilidades de acceder al control y propiedad de los recursos económicos, sociales, políticos y porqué no sindicales. El recurso económico fundamental de todo ser humano es el trabajo remunerado, que en el caso de las mujeres, es un recurso escaso, precario, -desigual en situaciones de crisis económicas-, unido a la conocida división del trabajo por género en que las mujeres soportan las tareas domésticas y cuidado de hijos y dependientes de manera casi exclusiva¹.

Las nuevas formas de pobreza ya no son sinónimos de miseria o hambre². El predominio de la economía por el derecho, o la desvinculación económica y social en el actual mundo globalizado, nos obliga a replantearnos desde la perspectiva jurídico laboral³ fórmulas que abarquen eliminar este nuevo concepto que en la actualidad esta

“esta desigual posición de partida, provoca una mayor vulnerabilidad hacia las mujeres ante las nefastas consecuencias para el empleo, y por tanto para la vida, derivadas de la profunda crisis internacional, nos obliga a redefinir el concepto de pobreza desde una perspectiva de género en pleno siglo XXI ”

superando al tradicional término de pobreza más vinculado a la carencia de recursos materiales y vinculado a países del tercer mundo.

2. La pobreza desde la perspectiva de género

Desde la perspectiva de género el concepto de pobreza tiene su origen en los diferentes movimientos internacionales de mujeres que vienen reivindicando desde la década de los 90 la necesidad de identificar las causas de la pobreza de forma diferente a hombres y mujeres.

La pobreza⁴ a los efectos que aquí interesa, puede tener una perspectiva conceptual doble: privación de la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas y privación de los medios para satisfacer esas necesidades básicas. Sobre esta concepción interesa subrayar que la pobreza femenina tiene una estrecha relación con la ausencia del tiempo disponible para buscar formas apropiadas de satisfacer sus necesidades, en buena medida, por la condición biológica, cuidadora, ama de casa de la mujer, y ello implica que un número importante de mujeres carecen de recursos económicos propios. Por lo que, la pobreza desde la perspectiva de género, adquiere una doble relevancia, en términos de tiempo⁵ y de ingresos.

Desde la perspectiva laboral utilizamos el término que tan acertadamente ha descrito RODRIGUEZ PIÑERO⁶ como pobreza laboriosa, en este caso femenina, comprendiendo: formas precarias de acceder al mercado laboral, discriminación salarial, segmentación ocupacional, y desempleo. La crisis económica por lo general está provocando un incremento notable del número de trabajadores pobres, pero específicamente, dichas consecuencias se hacen más patentes en las mujeres, debido al incremento de las desigualdades salariales, a la polarización y diversificación de los mercados laborales y sobre todo al aumento preocupante del número de desempleados. Hoy tener un empleo, no es sinónimo de estabilidad, no todos los empleos nos protegen contra la pobreza. Nos encontramos ante un fenómeno en terminología anglosajón *working poor*, añadiríamos *working poor woman* concepto ampliamente utilizado en estudios de mercado laboral en EEUU, pero novedoso y apenas desarrollado en los estudios europeos de economía y que viene a describir la situación de miles de trabajadoras que teniendo un trabajo y un salario no dejan de ser pobres⁷.

Igualmente, es necesario destacar la interconexión del concepto de pobreza laboriosa femenina, con los conceptos entre otros de exclusión, desigualdad y discriminación. Cuando la pobreza femenina se conceptualiza por sus dimensiones globales los conceptos de exclusión y desigualdad tienden a ser incluidos en él, aun cuando es posible diferenciarlos analíticamente, son dos sistemas de pertenencia de jerarquización social. La pertenencia al sistema de desigualdad se da por la integración subordinada, sin embargo, la pertenencia al sistema de exclusión se produce por exclusión. "Si Marx es el gran teorizador de la desigualdad, Foucault es el gran teorizador de la exclusión.

“la pobreza a los efectos que aquí interesa, puede tener una perspectiva conceptual doble: privación de la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas y privación de los medios para satisfacer esas necesidades básicas”

“pobreza laboriosa: formas precarias de acceder al mercado laboral, discriminación salarial, segmentación ocupacional, y desempleo”

Si la desigualdad es un fenómeno socioeconómico, la exclusión es sobre todo un fenómeno cultural y social, un fenómeno de civilizaciones⁸. En el caso de las mujeres, la desigualdad, y la exclusión se acentúan en épocas de crisis económica, y es mayor el riesgo de pobreza laboriosa femenina.

3. Precariedad laboral *versus* pobreza laboriosa femenina

La relación conceptual anterior, parte de la existencia de un sistema de relaciones sociales asimétricas en las que se sitúa de forma diferente y desfavorable a las trabajadoras respecto a los trabajadores. Pobreza y precariedad, vienen desgraciadamente unidos en un tipo de sociedad que extiende contravalores sociales.

La pobreza laboriosa femenina es consecuencia de la precariedad laboral de las mujeres que conlleva a un efecto importante en la ausencia de representación, participación e integración social, conformando como mantiene TRILLO⁹ sin lugar a dudas la voluntad del individuo afectado por dicha situación, “que viven únicamente en el presente, donde se desprenden de su pasado y no se proyectan hacia el futuro” ante las pocas posibilidades de cambio social, de ahí el inmovilismo sindical y políticos en mayor medida de las mujeres trabajadoras.

Que el trabajo productivo es un elemento básico de vertebración e inclusión social es obvio¹⁰, al igual que el principio de estabilidad en el empleo es la base para el ejercicio en nuestra sociedad de los derechos fundamentales¹¹. El trabajo es “la fuente primera y esencial de derechos de ciudadanía social, confiere libertad individual, asegura progreso económico, garantiza cohesión y solidaridad social y ofrece seguridad material”¹². Las diferentes situaciones de empleo interiorizan los roles clásicos de mujeres y hombres, haciéndose más patentes en momentos de crisis económica: las estadísticas laborales corroboran que las trabajadoras cobran menos¹³, mayoritariamente a tiempo parcial¹⁴, pese a que el nivel en educación superior es mayor¹⁵ y paulatinamente en ascendencia.

La progresiva desregulación y flexibilización de las relaciones laborales, como hemos señalado ha supuesto para las trabajadoras un incremento del empleo atípico, entre los que se encuentra, el empleo a tiempo parcial¹⁶, como empleo adecuado a las mujeres al permitirles conciliar el mismo con las responsabilidades familiares, lo que provoca claramente la marginación de las mujeres a un empleo de mayor responsabilidad.

En esta situación de desigualdad, la reivindicaciones de las mujeres, por encontrar un empleo estable, digno, pasan a un segundo plano, como consecuencia de la consideración “de una cierta incompatibilidad “natural” entre un sistema de derechos eficaces en torno al trabajo asalariado y el crecimiento económico y de la riqueza de un país”, incluso “la desresponsabilización de la empresa en los procesos de

“la pobreza laboriosa femenina es consecuencia de la precariedad laboral de las mujeres que conlleva a un efecto importante en la ausencia de representación, participación e integración social ”

“en esta situación de desigualdad, la reivindicaciones de las mujeres, por encontrar un empleo estable, digno, pasan a un segundo plano ”

“el movimiento sindical debe huir de posiciones defensivas para adoptar posiciones a la ofensiva por un espacio de diálogo social, negociación colectiva y participación de los trabajadores, y es crucial fortalecer el papel de la mujer en la acción sindical, fortaleciendo su participación representativa y sindical ”

“el Derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico clave para dar respuesta a la problemática de la pobreza trabajadora, y más la femenina ”

destrucción y pérdida de puestos de trabajo, conllevando a la “despersonalización de las relaciones sociales que transforma al trabajador en un acontecimiento periférico al sistema económico y al mercado”¹⁷, más acusado en las mujeres por cuanto las inercias del sistema se refuerzan en un modelo capitalista de hegemonía claramente neoliberal predominantemente masculino, provocando desigualdad e injusticia, pobreza económica, social, precariedad laboral, bajos salarios, insatisfacción económica de la clase trabajadora. Ante este escenario actual, el movimiento sindical debe huir de posiciones defensivas para adoptar posiciones a la ofensiva por un espacio de diálogo social, negociación colectiva y participación de los trabajadores¹⁸, y es crucial fortalecer el papel de la mujer en la acción sindical, fortaleciendo su participación representativa y sindical.

4. ¿Qué papel ejerce el derecho del trabajo ante el avance de pobreza femenina?

El avance insoslayable del modelo neoliberal, junto con las contrarreformas y políticas liberales ejercidas por los diferentes gobiernos de forma global iniciada en la década de los ochenta, principalmente en Europa, creemos como uno de los factores que en mayor medida ha contribuido al nacimiento y consolidación de la pobreza laboral femenina. Las sucesivas reformas laborales han contribuido a un aumento de la precarización y flexibilización del mercado laboral: el empleo temporal, el empleo a tiempo parcial, el fenómeno de subcontratación, externalización, etc., han sido fenómenos prácticamente desconocidos en las décadas anteriores a los ochenta y que se han ido acentuado, hasta nuestros tiempos, hasta el extremo que el desempleo femenino, -mayor que el masculino- se ha incrementado en un 5.2 por ciento en la actualidad. Por lo que nos hace pensar que el Derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico clave para dar respuesta a la problemática de la pobreza trabajadora, y más la femenina. Es más, “el fenómeno de la pobreza trabajadora es, en parte, consecuencia de la propia evolución de la normativa laboral, y en parte, reflejo de un fracaso del Derecho del Trabajo y una constatación de su bajo nivel de eficacia y efectividad”¹⁹.

Buscar explicaciones, nos lleva a retomar el clásico análisis de un modelo socioeconómico según el cual la aportación salarial de las mujeres (y el empleo del que proviene) es friccional e intercambiable en términos de trabajo doméstico: en épocas de bonanza, cuando hay empleo disponible, las mujeres pueden acceder al mercado de trabajo, y parte de su actividad en términos de trabajo reproductivo puede, asimismo, salir al mercado. Sin embargo, cuando el desempleo aumenta, las trabajadoras abandonan la actividad económica, acrecientan el cómputo de la población inactiva, “regresan” al trabajo reproductivo, invisible en términos económicos. De forma que, el trabajo productivo de las mujeres se conceptualiza como complementario al trabajo productivo de los hombres, y no les garantiza necesariamente una independencia económica o un medio de subsistencia con el que ganarse la vida en condiciones dignas.

A pesar de ello, la tasa de actividad femenina se ha incrementado desde el tercer trimestre de 2008 hasta el mismo trimestre de 2009 en un 1.1 por ciento (manteniendo todavía un diferencial negativo con respecto a la tasa media de los países centrales de la UE), permaneciendo, a pesar de ello, 17.6 puntos por debajo de la de los varones, cuya tasa de actividad sí ha decrecido en un punto porcentual en el mismo período²⁰.

4.1. La segregación ocupacional

Las trabajadoras presentan una mayor presencia en determinados sectores de actividad, lo que pone de manifiesto que dicha concentración no obedece a una distribución en función de la cantidad de empleo existente, sino de una preferencia selectiva en función del sexo, bien sea ejercida por las empresas, bien lo sea por las propias mujeres, que no tienen formación adecuada para desempeñar determinadas ocupaciones (lo que no es sino fruto, a su vez, de una elección formativa que está determinada por estereotipos de género), o que renuncian, a priori, a puestos de trabajo masculinizados (lo que remite, nuevamente, a estereotipos de género socialmente construidos).

Seis sectores aglutinan cerca del 70 por ciento del empleo femenino en la UE-25: salud y servicios sociales, comercio minorista, educación, administración pública, servicios a empresas y hostelería y restauración. En España el cuarto lugar (frente al séptimo en la UE) lo ocupan las “empleadas de hogar”, cuya regulación normativa arranca del RD 1424/1985, de 1 de agosto, con un desarrollo precario y derechos laborales fragmentados.

Las trabajadoras ocupan puestos en sectores y profesiones “femeninas”, con categorías profesionales más bajas y con mayores dificultades para acceder a los mejores puestos, quedando constatado así un mantenimiento, prácticamente inalterado en la mayor parte de la UE, de la segregación ocupacional, lo que indica, que el incremento del empleo femenino lo experimentan sectores de actividad económica ya dominados por las trabajadoras²¹.

4.2. Temporalidad

La temporalidad injustificada ha ido adquiriendo carta de naturaleza en la contratación, lo que supone una mayor disponibilidad de mano de obra, una forma indirecta de disciplina laboral, y también, mayor incertidumbre con respecto a la vida laboral, imposibilidad práctica para el ejercicio de determinados derechos, como la formación continua y, en muchos casos, de los derechos sindicales, así como una menor remuneración, en la medida en que la antigüedad, como percepción complementaria, es inexistente para las trabajadoras.

“Las trabajadoras presentan una mayor presencia en determinados sectores de actividad, lo que pone de manifiesto que dicha concentración no obedece a una distribución en función de la cantidad de empleo existente, sino de una preferencia selectiva en función del sexo”

“La temporalidad injustificada ha ido adquiriendo carta de naturaleza en la contratación, lo que supone una mayor disponibilidad de mano de obra, una forma indirecta de disciplina laboral”

**PORCENTAJE POR SEXO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL INVOLUNTARIA
POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIÓN. UE 2004.**

	Mujeres	Hombres
Fuerzas Armadas	0.3	1.1
Directivos	0.7	0.9
Especialistas	13.5	8.7
Técnicos	13.4	8.3
Oficinistas	14.2	5.4
Venta y servicios	25.4	8.3
Obreros agricultura cualificados	1.4	3.0
Artisanos y similares	4.0	27.0
Operadores de maquinaria	4.6	14.3
Trabajo no cualificado	22.5	23.1

Fuente: Eurostat "la ve des femmes et des hommes en Europe: Un portrait statistique". Luxemburgo. Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008.

En dicha tabla se comprueba la mayor incidencia de la temporalidad impuesta (y no justificada en función de la duración real de la actividad) en el ámbito de la Unión Europea entre las trabajadoras con relación a la incidencia que presenta entre los trabajadores, excepto en aquellas ocupaciones en que la presencia de las trabajadoras es muy poco significativa.

No obstante, como pusimos de relieve²² hay que tener en cuenta que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es relativamente reciente, o al menos, lo es en relación con la incorporación masculina. Las trabajadoras, se han incorporado a un mercado de trabajo progresivamente más afectado por la temporalidad y esta diferencia en el momento de la inserción laboral podría explicar parte de la elevada temporalidad femenina, del mismo modo que justifica la mayor incidencia de la temporalidad excesiva entre la población joven, aunque en este caso habría que incorporar otros factores explicativos, como es el hecho de que exista una percepción social generalizada (y estereotipada) de la población joven. Lo que, sin embargo, no justifica el hecho de que las trabajadoras sean contratadas por una duración inferior que los trabajadores.

4.3. Retribución

La brecha salarial existente entre trabajadores y trabajadoras es uno de los aspectos donde con mayor frecuencia incide la situación de discriminación que sufren las trabajadoras. Las trabajadoras tanto en la UE como en España, están a más de 10 puntos porcentuales del salario de los trabajadores.

“*las trabajadoras, se han incorporado a un mercado de trabajo progresivamente más afectado por la temporalidad y esta diferencia en el momento de la inserción laboral podría explicar parte de la elevada temporalidad femenina*”

**SALARIO/HORA MEDIO FEMENINO COMO PORCENTAJE DEL MASCULINO.
GRANDES GRUPOS DE OCUPACIÓN 2002.**

	UE-25	España
Directivos	70.8	75.4
Especialistas	72.7	79.3
Técnicos	72.9	74.9
Oficinistas	83.7	73.1
Ventas y servicios	83.9	83.7
Artisanos y similares	58.8	75.1
Operadores de maquinaria	77.8	71.7
No cualificados	76.7	87.7

Fuente Eurostat: "La vie des femmes et des hommes en Europe: Un portrait statistique". Luxembourg. Office des publications des Communautés européennes, 2008.

Una de las causas principales de la realidad anteriormente señalada, se encuentra en la ordenación del sistema de clasificación profesional, diseñado sobre elementos que manifiestan valores dominantes de la sociedad, al incorporar criterios que mucho tienen que ver con los estereotipos y prejuicios vigentes²³. Estas diferencias salariales generan e inducen un empobrecimiento general de las trabajadoras, reforzando su dependencia social y económica, e incrementando la mayor vulnerabilidad de las trabajadoras ante situaciones como la actual, de crisis económica²⁴, donde el empleo de las trabajadoras se conceptualiza como residual, generando una segmentación del mercado de trabajo que relega a las trabajadoras a empleos menor retribuidos y escasamente protegidos, lo que unido a un bajo nivel de prestaciones de servicios públicos de atención y cuidados de la infancia, y de dependencia, hace que las mujeres en época de crisis económica "vuelvan a casa" y sólo se planteen trabajar en épocas de bonanza económica, sólo de una manera que, sin matices peyorativos, podemos calificar de "oportunistas", en el sentido de que, siendo los ingresos "principales" suficientes para hacer frente a los gastos, sólo se incorporan a la población activa si no hay coste de oportunidad o este es muy bajo.

Sin embargo, cuando los ingresos "principales" decrecen y, en un contexto de endeudamiento general de las familias, no es posible hacer frente a los gastos, el umbral que define el coste de oportunidad se rebaja, las trabajadoras "incrementan su capacidad" para hacer frente a la actividad productiva y a la actividad reproductiva a la vez que ésta se incrementa también²⁵. Ello implica, que en tiempos de crisis las trabajadoras incrementan notablemente su carga de trabajo, atendiendo al "trabajo productivo" y "trabajo reproductivo", haciendo visibles las repercusiones en la calidad y condiciones vida, en su condición de mano de obra "reservista"²⁶, y en el valor económico del trabajo doméstico.

“estas diferencias salariales generan e inducen un empobrecimiento general de las trabajadoras, reforzando su dependencia social y económica, e incrementando la mayor vulnerabilidad de las trabajadoras ante situaciones como la actual, de crisis económica ”

“en tiempos de crisis las trabajadoras incrementan notablemente su carga de trabajo, atendiendo al “trabajo productivo” y “trabajo reproductivo”, haciendo visibles las repercusiones en la calidad y condiciones vida, en su condición de mano de obra “reservista”, y en el valor económico del trabajo doméstico ”

5. Conclusión

La desigualdad económica y social de las trabajadoras es un hecho global. La precariedad, temporalidad, contratación a tiempo parcial, mayor inestabilidad laboral, menor salario, menor protección social, es igual, a mayor pobreza femenina. Esta situación es más acusante en tiempos de crisis económica que hace a las trabajadoras ciudadanas más vulnerables ante los problemas del empleo y perjudica enormemente las posibilidades de emancipación social, política y económica de las mismas en sus más diversos perfiles que engloba entre otros los principios democráticos de igualdad y libertad base del funcionamiento de sociedades avanzadas.

“la igualdad debe formar parte del cambio por razones de justicia social, pero también de eficiencia económica”

Es preciso un cambio en la orientación económica que debe de sustanciarse principalmente en un cambio de modelo productivo. Y este cambio, debe abordar la necesidad de corregir un sistema que define un mercado de trabajo dual, en sectores con importante valor productivo, con trabajadores con contrato estable y condiciones laborales regladas, y sectores con mano de obra intensiva y bajo valor añadido, caracterizados por la temporalidad y precariedad, ocupados mayoritariamente por mujeres, principales causas de la pobreza laboriosa femenina.

La igualdad debe formar parte del cambio por razones de justicia social, pero también de eficiencia económica: “el capital humano” que pueden incorporar las mujeres en un mercado de trabajo no discriminatorio, en el que tengan acceso a todos los puestos de trabajo, a todas las categorías laborales, en igualdad de condiciones laborales y retributivas, no hará sino incrementar también la calidad de los procesos productivos y la competitividad empresarial. Para ello, la negociación colectiva, juega un papel esencial en la cobertura y protección de la mujer trabajadora, pero no menos importante es la necesidad de activar la participación sindical de las mujeres. La presencia activa de las mujeres en el sindicato continua siendo limitada, la mayor barrera para el logro de un mayor activismo sindical femenino es sin duda, la triple responsabilidad: laboral, sindical y familia²⁷, por lo que se hace necesario que el sindicalismo contemporáneo deba de analizar y concienciar sobre la necesidad de acometer los cambios estructurales tendentes a activar el papel de la mujer en el movimiento sindical y hacer frente a los problemas señalados con anterioridad.

Notas

1 ROMERO RÓDENAS M.J. “Las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha”, en *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha*, Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 9-12.

2 CARLOS FERES J., MANCERO X., *Enfoques para la medición de la pobreza*. Breve revisión de la literatura, CEPAL.

- 3 Muy interesante, PISARELO G. (ED), GARCIA MORALES A., OLIVAS DÍAZ A., *Los derechos sociales como derechos justiciables: potencialidades y límites*, Bomarzo, Albacete, 2009.
- 4 Sobre los diferentes conceptos de pobreza, vid "Entender la pobreza desde la perspectiva de género", en www.oei.es
- 5 Interesante el estudio realizado por CASTELLI N. "Flexibilización de la jornada laboral y conciliación de la vida personal y laboral tras la Ley Orgánica 3/2007: reflexiones a partir del estudio de la negociación colectiva", en *La conciliación...* op. cit. págs. 111 y ss.
- 6 RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. "Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales* núm. 17 (2009), págs. 27 y ss.
- 7 MEDIALDEA B., ÁLVAREZ N.: "Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los "working poor" en la Unión Europea, *Viento Sur* núm. 82 (2005).
- 8 DE SOUSA SANTOS B.: *El milenio huérfano, ensayos para una nueva cultura política*, Trotta/ILSA, Madrid, 2005, págs. 195-196.
- 9 TRILLO PÁRRAGA F.J. "Líneas de explicación de la precariedad laboral más allá del trabajo", *Revista de Estudios*, Fundación 1º de mayo núm. 10 (2009).
- 10 OBSERVATORIO DE GÉNERO, Estudio sobre condiciones sociodemográficas de la población femenina española, Madrid, 2008, pág. 7.
- 11 Ello pese a la "tendencia a la depreciación del valor trabajo y a una paralela exaltación del dinero como lógica de la condición social", que "se desprende de manera específica de un cierto proceso de racionalización cultural que se vuelca sobre la empresa y su ordenación en el conjunto de la sociedad actual y de la era de globalización", BAYLOS GRAU A., PEREZ REY J., *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid, 2009, pág. 35.
- 12 El trabajo fundamento del crecimiento económico sostenible, Declaración/junio 2009, en www.fe.ccoo.es
- 13 Salario medio anual trabajadores: 21.596 euros, salario medio anual trabajadoras: 15.620, Fuente: Estadísticas tributarias, mercado de trabajo y pensiones, AEAT 2010.
- 14 Valores absolutos de ocupados por tipo jornada y sexo, a tiempo parcial en 2009: mujeres 1938,2 y hombres 512,3, AEAT 2010.
- 15 Educación superior en tantos por mil: mujeres: 4440, 8 y hombres 4278, 6. Fuente: AEAT 2010.
- 16 Interesante estudio, TRILLO PÁRRAGA F.J., *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2010, págs. 139-142.
- 17 BAYLOS GRAU A., PEREZ REY J., *El despido...* op. cit. pág. 35.
- 18 BENITO R., *Los sindicatos en la globalización*, (2007), www.fundacion1mayo.es
- 19 RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER M.: "Trabajadores pobres..." op. cit.
- 20 ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres "8 de marzo", fundación 1º Mayo (marzo 2010).
- 21 DIAZ VALERO P.: "Avanzar en igualdad: estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género", *Observatorio de Género*, Fundación Sindical de Estudios, Madrid, 2009, pág 35.

22 ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, op. cit.

23 MERINO SEGOVIA A.: "La participación de la mujer en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha", en *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal...*op. cit. Pág. 72-73.

24 Vid. los datos económicos, en ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, op. cit.

25 Vid. los datos económicos, en ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, op. cit.

26 ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres...*, op. cit.

27 MERINO SEGOVIA A.: "La participación ..." op. cit. pág. 83.

JÓVENES, TRABAJADORES... ¿Y CIUDADANOS?

Francisco J. Trillo Párraga

Profesor Contratado Doctor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCLM

Introducción

Abordar una materia como la de la situación de los trabajadores jóvenes supone aceptar el presupuesto de que aquéllos conforman un colectivo, con especificidades y necesidades propias, que se distingue del resto de población por una cuestión de edad. Los trabajadores jóvenes presentarían, pues, características y experimentarían situaciones distintas de las del resto de trabajadores, necesitando un tratamiento diferenciado tanto a la hora de valorar su contexto -sociolaboral, cultural y económico- como en el momento de proponer intervenciones para mejorar su situación. Si bien se puede afirmar que los trabajadores jóvenes cuentan con características que les son propias, no se puede negar que éstos formen parte de la denominada sociedad salarial y, como tal, su problematicidad no se puede desgajar de la del conjunto de las clases trabajadoras. De tal forma, que cualquier análisis sobre la situación de los trabajadores más jóvenes debería tener en consideración las características específicas de este colectivo, para posteriormente resituar dicha problemática en el contexto general del trabajo donde la fragmentación entre colectivos de trabajadores pierde su sentido.

Además, dicha fragmentación de trabajadores en colectivos -mujeres, jóvenes, inmigrantes, parados de larga duración, etc-, si bien en ocasiones, presenta la ventaja del estudio pormenorizado de las características que envuelven a estos grupos de trabajadores; en otras, por el contrario, dicha parcelación parece habilitar, dadas las especiales dificultades de los mencionados colectivos en el acceso y permanencia en el empleo, una serie de prácticas que tienden a la degradación de sus condiciones de trabajo y de vida como elemento *necesario* para su integración en el empleo. Dicho de otro modo, el análisis segregado de la situación de determinados trabajadores suele proporcionar soluciones donde dichos colectivos ven reducidos sus estatutos jurídicos en relación con los de aquellos otros trabajadores que no presentan pro-

“si bien se puede afirmar que los trabajadores jóvenes cuentan con características que les son propias, no se puede negar que éstos formen parte de la denominada sociedad salarial y, como tal, su problematicidad no se puede desgajar de la del conjunto de las clases trabajadoras ”

blemas de acceso y permanencia en el empleo. Basta echar un rápido vistazo a las políticas de empleo, o a las propuestas para fomentar el empleo en el ámbito de los trabajadores más jóvenes para caer en la cuenta de esta circunstancia. Así, por ejemplo, tanto las líneas de actuación presentadas por el Gobierno para el Diálogo Social, consistentes en la utilización del trabajo a tiempo parcial como fórmula de empleo para este colectivo, como las provenientes de la patronal, trabajo sin derechos, nos conducen a una situación donde la diversificación de estatutos jurídicos y trayectorias laborales a la baja resulta la característica principal. De este modo, se perfilan políticas de empleo que aceptan la imposibilidad de un trato igualitario al conjunto de las clases trabajadoras e, indirectamente, se sanciona un modelo de regulación de relaciones laborales de competencia abierta entre trabajadores (*insiders/outside*s).

“los trabajadores jóvenes, aquejados de los mismos males que el resto de trabajadores presentan sensibles diferencias tanto en la intensidad como en las consecuencias”

Ahora bien, a pesar de lo dicho hasta ahora, los trabajadores jóvenes, aquejados de los mismos males que el resto de trabajadores, esencialmente desempleo y precarización de sus condiciones de trabajo y de vida, presentan sensibles diferencias tanto en la intensidad como en las consecuencias que aquélla produce. Y ello, en primer lugar, porque aquéllos no gozan de ciertas garantías o herramientas para combatir dicha precariedad sociolaboral, como por ejemplo la protección frente al despido. En segundo lugar, los efectos de la precariedad sociolaboral sobre los trabajadores más jóvenes resultan de una entidad y alcance de más largo recorrido, por cuanto repercuten directamente en el ámbito de la participación política de una determinada comunidad. Se tendrá oportunidad de profundizar con detalle cómo la precariedad laboral retroalimenta la precariedad social a través fundamentalmente de la falta de participación política de estos trabajadores.

Situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes: educación, empleo y trabajo

Con el objetivo de reflejar fielmente la situación sociolaboral de los trabajadores más jóvenes se presentan a continuación una serie de datos sobre el peso relativo de la población de trabajadores jóvenes, el nivel educativo y la situación laboral.

En primer lugar, en cuanto al peso relativo de la población joven respecto de la adulta en edad de trabajar, se debe destacar que el porcentaje de trabajadores jóvenes, de 16 a 29 años, en relación con los trabajadores adultos, de 30 a 65 años, oscila entre un 20 y un 25%, con diferencias por motivos de género y del tamaño de la urbe donde se localizan los trabajadores jóvenes. Es decir, se ha reducido el peso de los jóvenes en la población en casi un 7% en la última década¹.

Igualdad de oportunidades y de trato

		PEQUEÑAS URBES	MEDIANAS URBES	GRANDES URBES	ESPAÑA
MUJERES	De 16 a 29 años	21,04	22,71	20,18	21,45
	De 30 a 65 años	44,08	46,61	46,50	45,37
	Ratio	0,48	0,49	0,43	0,47
HOMBRES	De 16 a 29 años	22,38	25,01	23,19	23,39
	De 30 a 65 años	46,30	47,05	47,44	46,74
	Ratio	0,48	0,53	0,49	0,50

Fuente: INE, 2009.

Otro de los factores a tener en cuenta a la hora de establecer un diagnóstico sobre la situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes es el nivel educativo de éstos respecto a los trabajadores adultos. Para ello, los grupos de comparación que se utilizan son los comprendidos, por un lado, entre los 25 y 34 años, por otro, entre los 35 y 64 años. Los resultados en este apartado arrojan unas diferencias, donde la generación comprendida entre los 25 y 34 años triplica el nivel de estudios no obligatorios de la generación entre 35 y 64 años (alrededor del 69% para los jóvenes y un 17% para los adultos). Los mismos resultados caben apuntarse cuando se trata de educación universitaria². Ahora bien, desde el año 2007 se observa como solo un 61% de los jóvenes han alcanzado un nivel de estudios más allá de aquellos obligatorios. De tal forma, que la situación educativa de España pasa a ser paradigma en el contexto de la Unión Europea, siendo el tercer país con una proporción más baja de jóvenes entre 20 y 24 años con un nivel de estudios post-obligatorio.

Con estos datos, se debe apuntar, en primer lugar, una tendencia hacia la diversificación de trayectorias vitales y profesionales entre los trabajadores jóvenes marcada por el nivel educativo. Más allá del dato puramente formal, se debe hacer una llamada de atención sobre las causas que han originado esta ruptura del modelo hegemónico educativo, basado en la culminación de la enseñanza superior. Por un lado, las diferentes reformas en materia educativa no han sabido responder a los cambios cualitativos que se estaban –y se están– produciendo en la sociedad. Por otro, las expectativas de los jóvenes de acceder al empleo en determinadas condiciones de trabajo y de vida han desincentivado la continuidad de la formación, dando paso a una sensación generalizada de difuminación de la relación entre nivel de estudios y condiciones de trabajo y empleo. A este respecto, el fenómeno de la precariedad laboral se erige en uno de los motivos por los cuales los jóvenes no encuentran “sentido” a su formación más allá de aquella obligatoria, ya que acceden a formas de subempleo que les impiden su objetivo de emancipación. En último lugar, se debe hacer alusión a la relación entre modelo productivo y educación en relación con los trabajadores jóvenes. En una coyuntura económica como la vivida con anterioridad a la crisis, donde el empleo se ha concentrado en sectores con mano de obra intensiva y trabajos de muy baja cualificación, resultaba contradictorio para el joven continuar unos estudios más allá de aquellos obligatorios. A esta facilidad de acceso a un determinado tipo de empleo, se debe añadir la obtención de salarios

“se debe apuntar una tendencia hacia la diversificación de trayectorias vitales y profesionales entre los trabajadores jóvenes marcada por el nivel educativo ”

“las expectativas de los jóvenes de acceder al empleo en determinadas condiciones de trabajo y de vida han desincentivado la continuidad de la formación ”

“la temporalidad se instala en las relaciones laborales como una cultura del desvalor del trabajo. Particularmente de determinado colectivos, como el de los trabajadores jóvenes, las mujeres o los trabajadores inmigrantes ”

relativamente altos, aunque no fueran acompañados de perspectivas de mejora y promoción profesional³. En definitiva, se ha asistido en los últimos años a una sensación de contingencia de la educación en relación con el trabajo, reforzada por la financiarización desbocada del consumo que ha permitido, durante un determinado lapso de tiempo, hacer realidad la emancipación de los trabajadores jóvenes.

En el momento actual este tipo de distorsiones entre educación y trabajo están intentando reconducirse a través de una mayor intervención estatal, que parece incidir en dos direcciones. Por un lado, racionalizar el tipo de estudios superiores a culminar por los jóvenes, haciendo especial hincapié en la Formación Profesional. Por otro, realizar un mayor seguimiento entre educación y trabajo desde el punto de vista de las profesiones que presentan mayores oportunidades para los jóvenes. A este respecto, se ha de subrayar el papel que puede desempeñar tanto el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales como el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura⁴, de cara a racionalizar la relación entre educación y empleo.

En el ámbito de las condiciones de trabajo y de vida, se deben destacar, a su vez, tres tipos de fenómenos que caracterizan la situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes. En primer lugar, un retraso de la edad de acceso al mercado de trabajo debido fundamentalmente al alargamiento de la escolarización. En segundo lugar, se prolonga la edad juvenil dando paso a lo que se conoce como “juventud interminable”. En último lugar, se asiste a un proceso de precarización relacionado con el momento en que los trabajadores jóvenes alcanzan su estabilidad en el empleo⁵. En definitiva, se observa un proceso donde los trabajadores jóvenes acceden más tarde al mercado de trabajo, se retrasa el momento de su estabilización en el empleo y se diversifican las trayectorias laborales de este colectivo. Este conjunto de procesos se debe enmarcar en la tendencia hacia la temporalidad de las relaciones laborales como modelo de referencia, donde se constata la expansión subjetiva y temporal de esta modalidad de contratación. Una temporalidad que, lejos de atender a cualquier tipo de lógica sociojurídica, se instala en las relaciones laborales como una cultura del desvalor del trabajo. Particularmente de determinado colectivos, como el de los trabajadores jóvenes, las mujeres o los trabajadores inmigrantes. Ello explica, al menos en buena parte, que en el momento de emersión de la crisis estos colectivos de trabajadores hayan sido los más afectados por el desempleo y los primeros expulsados del mercado de trabajo. Así, los datos del cuarto trimestre de 2009 ofrecen un panorama desolador donde el 39% de los activos menores de 25 años se encuentra en situación de desempleo⁶.

La explosiva relación entre precariedad sociolaboral y jóvenes

La crisis sistémica a la que asistimos desde el año 2008 ha impulsado la necesidad de indagar sobre la configuración de una sociedad que se dice fundamentada en las relaciones de producción capitalista. Esto

es, en la consideración de que la sociedad se conforma por individuos que se insertan en grupos en función de la posición que ocupan en el sistema de producción capitalista. Posiciones que, como se sabe, autorizan una desigualdad social desde el momento en que la relación de trabajo por cuenta ajena aparece caracterizada por la subordinación del trabajador respecto del empresario. Esta subordinación jurídica, también económica y social, se configura políticamente como contrapartida necesaria del sistema por la cual el trabajador accede a una serie de derechos individuales y colectivos que le otorgan el status de ciudadano.

Las posiciones identificadas tradicionalmente en las relaciones laborales aparecen, pues, ligadas al hecho de la propiedad y a su intercambio: la propiedad de los medios de producción y la propiedad de la fuerza de trabajo. De este modo, se daba acomodo a las categorías sociales de empresario y trabajador y se creaban las condiciones para el establecimiento de un contrato social por el cual el empresario mantiene una posición dominante en la sociedad capitalista a cambio de la garantía de la denominada ciudadanía laboral de los trabajadores. Hoy, sin embargo, estas posiciones sociales no atienden exactamente a aquella distinción clásica entre propietarios de los medios de producción y propietarios de la fuerza de trabajo y el intercambio que se deriva de ella.

Del lado del empresario, se asiste a la disolución de la noción clásica de empresa centrada en la reunión de tres elementos fundantes: organización productiva autónoma, empresa empleadora y empresa como centro de decisión sobre un capital⁷. La ruptura de la identidad de estas tres manifestaciones de la noción de empresa ha introducido dosis altas de desestabilización del corpus normativo llamado Derecho del Trabajo que tiene por objetivo la canalización del conflicto social y la búsqueda del bienestar de las clases trabajadoras. Tratemos de desbrozar sintéticamente los factores de ruptura de los diversos elementos constitutivos de la noción de empresa.

La empresa *organización productiva autónoma*, donde se materializa la reunión colectiva de trabajadores en torno a la producción de un mismo bien o servicio, aparece descompuesta en una pléyade de relaciones complejas entre empresas para la producción de un determinado bien o servicio. Dichas formas de organización compleja comparten una base común, el dilema entre producir en la empresa o contratar en el mercado determinadas fases de la producción. El presupuesto común de este dilema, el incremento del beneficio empresarial, concentra la atención sobre los denominados costes transaccionales, dando paso a una relación entre beneficio empresarial y constante disminución del coste de una fuerza de trabajo igualmente descompuesta⁸. Esta descomposición del lugar de trabajo, como se tendrá oportunidad de profundizar más adelante, comporta fuertes consecuencias en la toma de conciencia de la solidaridad, organización y movilización de los trabajadores.

“la sociedad se conforma por individuos que se insertan en grupos en función de la posición que ocupan en el sistema de producción capitalista. Posiciones que, como se sabe, autorizan una desigualdad social desde el momento en que la relación de trabajo por cuenta ajena aparece caracterizada por la subordinación del trabajador respecto del empresario ”

“la relación entre empresa y Estado, hoy, va más allá de los límites de intervención del último sobre la economía. Se asiste a una relación donde un determinado capital se conforma, promiscuamente, por lo público y lo privado ”

La empresa *centro de decisión sobre un capital* ha dejado de ser el paradigma mayoritario para, producto de la aparición de la figura de la “empresa compleja”, dar paso a una pluralidad de centros decisionales sobre un capital que redimensionan, por lo demás, el carácter privado del capital. En efecto, la relación entre empresa y Estado, hoy, va más allá de los límites de intervención del último sobre la economía. Se asiste a una relación donde un determinado capital se conforma, promiscuamente, por lo público y lo privado. En este sentido, en su cara más peyorativa, basta echar un vistazo a los escándalos de corrupción que ponen en relación los espacios públicos con los intereses privados. Además, las relaciones complejas entre empresas donde, de forma aleatoria, alguna de ellas ocupa una posición dominante respecto del resto de empresas aportan una dificultad añadida en relación a la presupuesta autonomía financiera empresarial.

“se verifica una situación de fragmentación tendente a la degradación de las condiciones de trabajo y vida de las personas ”

Por su parte, la empresa *empleador* ha asistido a fuertes convulsiones producto de la aparición de la figura de la empresa compleja, que encuentra su origen en la figura del empresario persona jurídica⁹. A este respecto, la problemática se presenta en términos de representación y apoderamiento de los intereses empresariales en la figura de la persona del empleador con la cual el trabajador concluye un contrato de trabajo. Así, se asiste a una situación cada vez más generalizada donde el empleador con el que el trabajador estipula su contrato de trabajo no posee la capacidad de organización y dirección vista su dependencia financiera y organizativa respecto de otra u otras empresas.

El alejamiento entre sí de estos tres elementos fundantes de la noción de empresa actúa de modo decisivo en la eficacia de su par antagónico, identificado en el Derecho del Trabajo. Más allá de este hecho objetivo, el desajuste entre realidad social y normativa laboral es uno de los factores desencadenantes de la llamada precariedad laboral. O lo que es lo mismo, la ruptura entre las nociones de empresa capital, empresa empleadora y empresa centro autónomo de organización de una determinada producción de bienes y/o servicios provoca en la práctica que las reglas del Derecho del Trabajo, diseñadas sobre la noción clásica de empresa, aparezcan ineficaces en el momento actual.

En el ámbito de la noción de trabajador, la insatisfacción del criterio jurídico dominante¹⁰ para la incardinación de aquél en una determinada posición social, ha arrastrado consecuencias de gran calado en la eficacia de la tutela de la normativa laboral y en la entronización de la sociedad salarial. De este modo, se verifica una situación de fragmentación –dentro y fuera del concepto más formal de trabajador- tendente a la degradación de las condiciones de trabajo y vida de las personas que ocupan una posición en la sociedad donde su modo de integración pasa únicamente por el trabajo que prestan en régimen de subordinación. Así resulta muy familiar oír hablar de diversas categorías de trabajadores, por cuenta ajena con una relación común o especial; trabajadores autónomos dependientes económicamente; falsos autónomos.

En otro orden de cosas, aunque estrechamente relacionado con esta tendencia a la estratificación de la noción de trabajador, la categoría formal de trabajador por cuenta ajena se descompone, incluso institucionalmente en una serie de subcolectivos, como los trabajadores jóvenes, las mujeres trabajadoras, los trabajadores migrantes, los trabajadores indefinidos, los trabajadores temporales, etc... Situación que responde paradójicamente a procesos paralelos de integración y exclusión sociolaboral. Es decir, a través de aquella estratificación, se fija como objetivo la inclusión de personas trabajadoras que padecen dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo a la vez que dicha integración se produce con niveles de tutela sensiblemente inferiores.

Debemos convenir, después de una lectura conjunta de las tendencias que se están materializando en el ámbito de la empresa y del trabajador, que el trabajo en su sentido ontológico ha sufrido un desplazamiento político y social a través de los cambios introducidos sucesivamente en el campo de las relaciones laborales. Con ello, se fomenta una máxima capitalista identificada con tácticas militares y que se resume en el principio de actuación *divide et impera*. Una división entre colectivos de trabajadores, con ocasión de las transformaciones de la empresa y/o de los trabajadores, funcional a la degradación progresiva de la concepción de la Sociedad Salarial.

La precariedad laboral que exuda esta fragmentación de las clases trabajadoras y capitalistas provoca la presencia de trayectorias laborales y vitales bien distintas que, a su vez, implican diferentes modos de estar en sociedad. El efecto inmediato de la precariedad laboral y vital, se puede resumir en la ausencia de participación, representación e integración social de todos aquellos trabajadores que ven precarizados sus proyectos laborales y vitales. Esta ausencia de participación, representación e integración social conforma sin lugar a dudas la voluntad del individuo afectado por tal panorama. Se trata, pues, de componentes de la sociedad que viven únicamente en el presente, donde se desprenden de su pasado y no se proyectan hacia el futuro, puesto que éste no presenta posibilidades de cambio. Dicho de otro modo, la precariedad laboral provoca un efecto de inmovilismo social y político vista una determinada representación del individuo de sí mismo en una Sociedad muy distante de su materialidad laboral y vital.

En última instancia, la realidad del *precario* arma, o al menos permite armar una explicación de la precariedad laboral –también social– como parte de un movimiento social que, lejos de tender a la individualización de las relaciones sociales como suele afirmarse categóricamente, expresan, reformuladas, solidaridades entre trabajadores. O lo que es lo mismo, no cabe esperar que la precariedad laboral arme una solidaridad en torno al trabajo, cuando es éste precisamente el elemento que distancia al trabajador de la Sociedad. Por mucho que, en ocasiones, se despliegue un silogismo del tenor siguiente: quien padece una situación injusta –en nuestro caso, la precariedad laboral–

“una división entre colectivos de trabajadores, con ocasión de las transformaciones de la empresa y/o de los trabajadores, funcional a la degradación progresiva de la concepción de la Sociedad Salarial”

“la precariedad laboral provoca un efecto de inmovilismo social y político”

debería mostrar una conducta reactiva contundente en sentido opuesto y de la misma intensidad que la recibida –movilización y protesta social-. La problemática, a nuestro modo de ver, resulta mucho más compleja desde el momento en que una gran parte de la Sociedad son trabajadores precarios que no han conocido otra situación distinta. Es más, su identificación con el calificativo de precarios deviene imposible por la inconsciencia de su propia situación. Repárese que para saber identificar una situación laboral como precaria, se necesita saber igualmente qué situación laboral no lo es. Muchos trabajadores no hemos conocido otra situación que la de la precariedad laboral, aunque tal noción nos la hayan tenido que contar otros¹¹.

“para saber identificar una situación laboral como precaria, se necesita saber igualmente qué situación laboral no lo es. Muchos trabajadores no hemos conocido otra situación que la de la precariedad laboral ”

Sindicato y trabajadores jóvenes

El trabajador precario, como se ha tenido ocasión de comprobar, no es consciente de su propia condición. Tal vez porque no exista dicha categoría de trabajadores (precarios), sino que ésta se localice de forma transversal en las relaciones laborales. Tal vez porque éste no ha experimentado otra existencia laboral que no sea la precariedad. En cualquier caso, el trabajador que padece situaciones de precariedad mantiene una relación distante, en ocasiones ajena, al mundo del trabajo. No en vano, padece una suerte de exilio hacia los confines laborales, muy próximo, en ocasiones, a la propia exclusión social. Dicho de otro modo, la identidad que habitualmente se forja a través de la inserción en el trabajo no se puede esperar de un colectivo de trabajadores -cada vez más importante cuantitativa y cualitativamente- que se coloca extramuros de la propia condición de trabajador.

“el trabajador que padece situaciones de precariedad mantiene una relación distante, en ocasiones ajena, al mundo del trabajo. No en vano, padece una suerte de exilio hacia los confines laborales, muy próximo, en ocasiones, a la propia exclusión social ”

Así las cosas, se podría llegar a la conclusión, de forma algo apresurada, que la dimensión colectiva del trabajo deja paso a un proceso progresivo de individualización de las relaciones sociales. Con ello, el desarme de las clases trabajadoras y la simplificación política de la llamada cuestión social, reduciendo el trabajo subordinado a una visión esencialmente mercantil y patrimonialista. Sin embargo, lo cierto es que una afirmación de este tipo se debe confrontar con la *diáspora* de identidades emergentes y fragmentadas con la que los trabajadores aparecen comprometidos al día de hoy: el género, la nacionalidad, la edad, etc...Todas estas solidaridades que no tienen como centro gravitatorio exclusivo al trabajo, sí que, como contraposición, se forjan y desarrollan en el ámbito de las relaciones laborales, dando paso a una reformulación de la tradicional visión de la solidaridad entre trabajadores. Ahora bien, el sujeto representativo de la solidaridad obrera, el Sindicato, cuenta con especiales dificultades a la hora de internalizar dicha reformulación de aquella solidaridad entre trabajadores. El resultado, es una pérdida de centralidad de la representatividad de aquél y la aparente sensación de disolución de la identidad del trabajo. Si a ello se unen los efectos que provocan la precariedad laboral en su vertiente más material, la exclusión social, la consecuencia inmediata aparece disfrazada de una pérdida de centralidad del trabajo en la conformación de las sociedades capitalistas.

Esta última situación, la aparente pérdida de centralidad del trabajo en la conformación de las sociedades capitalistas, guarda estrecha relación con uno de los factores que explican, desde una óptica política, la crisis actual y que resulta uno de los fenómenos menos destacados desde el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas: la relación entre trabajo y vida analizada desde la polarización entre rentas del capital y rentas del trabajo a la que se asiste en la actualidad y, que en última instancia tiene que ver con aquel contrato social resumido en la ciudadanía laboral que acepta como contrapartida la subordinación de ciertos grupos sociales respecto de otros. Veamos alguna serie de datos que permitan expresar mejor esta situación.

Para ello tomaremos como ejemplo a EE.UU. En primer lugar, cabe destacar cómo para encontrar resultados tan llamativos en las rentas del capital y del trabajo hay que remontarse a los años posteriores a 1929. En segundo lugar, a comienzos de la década de los años 80, el uno por ciento de la población que pagaba impuestos en EEUU recibía el 8% de la renta nacional. Tal proporción, para el año 2007, ha experimentado un incremento hasta llegar al 18% de la renta nacional. En resumidas cuentas, existe una enorme concentración tanto de la renta como de la propiedad, en los sectores superiores de renta del país, alcanzando una polarización sin precedentes desde la Gran Depresión¹². En general, se puede afirmar que el siglo XX, continúa en la misma línea el XXI, ha finalizado con record histórico en materia de desigualdades y polarización de rentas. Un tercio de los habitantes del planeta concentra todos los recursos, mientras que los dos tercios restantes no tienen prácticamente nada¹³.

Esta situación, por muchas razones técnicas que se puedan argüir al respecto, solo se puede explicar desde el fenómeno de la despolitización de la economía.

Trabajadores jóvenes y crisis del año 8

Resulta un lugar común en los estudios más recientes sobre el mundo del trabajo abrir un espacio que lo relacione con la *crisis del año 8*. Este trabajo no pretende trasgredir tal regla no escrita, aunque el enfoque no responda a la enumeración de los efectos que la crisis ha provocado, en nuestro caso, sobre los trabajadores jóvenes. Por el contrario, se pretende poner en relación la situación que ha desencadenado la crisis y las expectativas de los jóvenes de cara al trabajo. Para ello, aunque de forma sucinta, se pasa a enumerar las causas y consecuencias de la crisis en relación con las condiciones de trabajo y de vida que se habían proyectado de manera tan efímera.

La crisis económica actual aparece relacionada, como ocurriera antaño, con una situación de superproducción. Esto es, se asiste a la saturación de determinados mercados de bienes y servicios, haciendo caer todo el entramado financiero colocado en derredor. El proceso de producción de estos bienes y servicios, en esencia, ha mantenido como característica

“el siglo XX, continúa en la misma línea el XXI, ha finalizado con record histórico en materia de desigualdades y polarización de rentas. Un tercio de los habitantes del planeta concentra todos los recursos, mientras que los dos tercios restantes no tienen prácticamente nada”

“la crisis económica actual aparece relacionada, como ocurriera antaño, con una situación de superproducción”

principal la financiarización tanto de la producción como del consumo¹⁴. De este modo, se asiste a un proceso de alteración subjetiva de las partes de las relaciones laborales, también de los grupos sociales de una sociedad de producción capitalista, consistente en la *liberación* de ciertos requisitos clásicos como la identidad entre capitalista-empresario y aquella unión de hecho entre trabajador-consumidor.

En efecto, el sector de la construcción de viviendas residenciales, así como los servicios relacionados con éste, ha estado plagado de ejemplos de nuevos emprendedores sin capital, ni organización productiva alguna que han desarrollado proyectos empresariales que en un corto plazo les han dado acceso a pingües beneficios¹⁵. Del mismo modo, el consumo de éstos, y otros bienes, se ha producido a través de la demanda interna y gracias al endeudamiento de los hogares¹⁶, creando una sensación de contingencia respecto al trabajo, a la situación de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo. Se puede convenir sin dificultades que el modelo económico que ha desencadenado esta crisis ha omitido intencionadamente toda referencia posible a la condición de los trabajadores, particularmente en lo que se refiere al salario y a su función socioeconómica, y en última instancia en la premisa de un trabajo sin ciudadanos. Repárese en que, precisamente, los bienes y servicios inscritos en el sector de la construcción y colindantes mantienen una estrecha vinculación con uno de los derechos sociales básicos como es el derecho a la vivienda. El modelo socioeconómico, pues, que subyace a la financiarización del consumo se debe conectar con una tendencia firme a la mercantilización del bienestar social. De ahí que el título de este epígrafe pone en conexión la constatación de un trabajo que pierde su conexión con la ciudadanía.

Este modo de creación de riqueza ha contado con el respaldo y refuerzo del poder público a través de la producción de reglas económicas y sociales *ad hoc* para su sostenimiento y que, con carácter general, han estado presididas por la idea liberal de que el único medio para llegar a una sociedad del bienestar es la creación de riqueza. Así, la creación de riqueza ha ido constituyéndose progresivamente en un fin autónomo que ha justificado el abandono y degradación de ciertos derechos básicos de ciudadanía como el derecho al trabajo. Es decir, asistimos, desde hace algo más de una década, a una producción legislativa apegada estrictamente a la satisfacción de ciertos intereses privados como medio *único y necesario* de acceso al bienestar social¹⁷. Dicha producción legislativa ha encontrado en las construcciones doctrinales y jurisprudenciales un modo de difusión, amplificación y justificación, actuando en muchas ocasiones como auténticos lobbies de poder, anteponiendo el interés privado y propietario a cualquier otro derecho, incluso al de la vida e integridad física¹⁸, dando consistencia a la idea de superioridad y necesidad del espacio económico-político empresa.

No obstante, este tipo de presupuestos, y las reglas promocionales de dicho sistema de producción, presentan una serie de inconsistencias y

“*el modelo socioeconómico, pues, que subyace a la financiarización del consumo se debe conectar con una tendencia firme a la mercantilización del bienestar social*”

“*asistimos, desde hace algo más de una década, a una producción legislativa apegada estrictamente a la satisfacción de ciertos intereses privados como medio único y necesario de acceso al bienestar social*”

contradicciones que conviene resaltar. Según ha argumentado el legislador en numerosas ocasiones, las sucesivas y abundantes reformas laborales encaminadas a dar sostén a aquel modelo económico, más allá de esta finalidad, cumplían una función preventiva en relación con las *crisis fordistas*. Es decir, el sistema de producción capitalista, a raíz de este conjunto de reformas, habría metabolizado las externalidades de la crisis de superproducción del siglo XX, mutando hacia un nuevo proceso de producción preparado para evitar este tipo de situaciones patológicas relacionadas con la superproducción.

De este modo, la producción postfordista se ha colocado en una relación de causa-efecto respecto de la producción fordista, a modo de vacuna frente a las patologías de interrelación entre producción y mercado. Para ello, el nuevo modelo de producción se cerró en base a la denominada “*producción ligera*” y al manido proceso de producción “*just in time*”. Sin embargo, todo el conjunto de acciones y principios de la producción que se conocen como proceso de producción posfordista no han servido mínimamente para evitar la situación de crisis aguda en la que nos encontramos inmersos. Lo cual evidencia la inconsistente relación entre normativización de las relaciones laborales y crisis económica, pese a haber sido compañeros históricos de viaje, así como la presencia de altas dosis de ideología liberal en la preparación y puesta en marcha de dichas reformas laborales.

¿Cuáles han sido, entonces, las causas que han llevado a la situación actual de crisis?

El principal motivo se debe conectar con la proyección de un modelo socioeconómico basado en una concepción del trabajo funcionalizada estrictamente al interés empresarial. O lo que es lo mismo, dicho modelo ha trazado una idea del trabajo sin trabajadores, produciendo, como consecuencia, una ruptura en la relación entre trabajo y ciudadanía. La financiarización del consumo, como se ha apuntado anteriormente, ha provocado en definitiva la financiarización de las condiciones de trabajo, ya que condiciones como el salario han dejado de cumplir con la función socioeconómica que tradicionalmente tenía asignada: “satisfacer sus (la de los trabajadores) necesidades y las de su familia” (art. 35.1 CE). Por ello, el mantenimiento, o en su caso mejora, de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores ha quedado durante este último tiempo en un segundo o tercer plano. Los trabajadores acudían, según el modelo económico propuesto, a las entidades bancarias a solicitar préstamos a través de los cuales satisfacer alguno de sus derechos sociales básicos, como el caso de la vivienda.

El modelo de sociedad que se ha intentado pergeñar bajo el presupuesto económico de la financiarización de la producción y del consumo tiene mucho que ver, a nuestro juicio, con la idea de superación de una sociedad desigual y ordenada en torno al trabajo. Con estos miembros, todos podíamos ser propietarios de los mimos bienes y servicios,

“*el mantenimiento, o en su caso mejora, de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores ha quedado durante este último tiempo en un segundo o tercer plano*”

incluso los más jóvenes, viendo éstos cumplida su expectativa de emancipación.

“cualquier reforma en este ámbito debe tener como objetivo la recuperación de la relación entre trabajo y ciudadanía, ya sea en la dimensión de la estabilidad en el empleo como en la de la mejora de las condiciones de trabajo ”

Algunas reflexiones finales

Los procesos paralelos de deconstrucción y construcción del modelo de sociedad donde el trabajo ha sido pretendidamente alejado de su relación con la ciudadanía, han arrojado como consecuencia un sentimiento de extrañeza de los trabajadores más jóvenes respecto del trabajo. A dicha situación se le debe unir la precariedad laboral que azota con intensidad a este colectivo, dificultando cualquier posible vínculo identitario entre los jóvenes y el trabajo. La combinación de, por un lado, la artificiosa separación entre trabajo y ciudadanía a través del fomento de un consumo financiado, más allá de las condiciones de empleo y trabajo, junto a la sobreexplotación de este colectivo repercute en última en su condición de ciudadanos. Más aún en el momento actual donde el consumo vuelve a indexarse mayoritariamente con las condiciones de trabajo y empleo. Por ello, con carácter general, cualquier reforma en este ámbito debe tener como objetivo la recuperación de la relación entre trabajo y ciudadanía, ya sea en la dimensión de la estabilidad en el empleo como en la de la mejora de las condiciones de trabajo.

“la consideración de los trabajadores jóvenes mantiene todavía reminiscencias de tiempos pasados donde los jóvenes y las mujeres eran vistos como fuerzas medias el trabajo a desarrollar por tales fuerzas medias era exactamente igual que el de los varones, cabezas de familia, pero su reconocimiento retributivo y social era sensiblemente inferior ”

Estrechamente relacionado con lo anterior, se debe insistir en la transformación de la consideración del colectivo de trabajadores jóvenes como una especie de potenciales ciudadanos en sociedad, que en tanto y en cuanto no adquieran la condición de trabajadores adultos no verán reconocida plenamente su condición de ciudadanos. Repárese en que casi un 7% de los hogares en España, unos 16,1 millones, tienen como responsable de la vivienda a una persona menor de treinta años. Cifra ésta que crece exponencialmente cuando se trata de jóvenes que trabajan, donde la mayoría viven en sus casas, ya sea en viviendas de alquiler que en propiedad¹⁹.

En el ámbito más estricto del trabajo, la consideración de los trabajadores jóvenes mantiene todavía reminiscencias de tiempos pasados donde los jóvenes y las mujeres eran vistos como fuerzas medias. De tal forma, que el trabajo a desarrollar por tales fuerzas medias era exactamente igual que el de los varones, cabezas de familia, pero su reconocimiento retributivo y social era sensiblemente inferior. Situación muy relacionada con el denominado salario familiar, donde el padre aportaba al hogar la fuente principal de ingresos, mientras que el salario de mujeres y jóvenes constituía un modo de completar aquella fuente de ingresos. Este hecho constituía –y constituye– un fuerte obstáculo, como se sabe, en la emancipación tanto de mujeres como de jóvenes. Por tanto, cualquier iniciativa en este ámbito consistente en la reducción del estatuto jurídico de los trabajadores jóvenes como fórmula de atracción de este colectivo hacia el empleo redundará, con carácter general, en la consideración de este colectivo como casi trabajadores o ciudadanos disminuidos. De ahí que las propuestas que

hasta ahora se han escuchado al respecto deban ser rechazadas contundentemente. Aquella que tiene que ver con la potenciación del trabajo a tiempo parcial para este colectivo de trabajadores parece que tiene como destinatario a todos aquellos jóvenes que estando en un momento formativo deciden combinar estudios y trabajo, con lo que no se puede reputar una medida que venga a paliar el desempleo masivo que padecen los trabajadores más jóvenes. Por su parte, la propuesta de la patronal es el paradigma exacerbado de las prácticas empresariales mantenidas durante décadas: trabajo sin derechos. O lo que es lo mismo, la patrimonialización absoluta de las relaciones laborales. Después de una larga experiencia en la relación entre trabajo y empleo después de treinta años de reformas laborales, se está en condiciones de afirmar que la creación de empleo no puede defenderse a cualquier precio. La aceptación de que el empleo juvenil implique necesariamente importantes mermas en el conjunto de derechos y deberes que conforma su estatuto jurídico, insiste en el rumbo dispuesto hasta el momento que nos ha llevado a los niveles de precarización de las condiciones de trabajo que conocemos.

De lo dicho hasta ahora, se deben destacar dos tipos de acciones para contribuir a la mejora del colectivo de trabajadores jóvenes, una vez se dé por superado este momento de crisis.

Por un lado, atajar el fenómeno de la temporalidad del trabajo juvenil, evitando que la causa de la contratación temporal se reduzca a la edad del trabajador. Un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social sobre las causas que habilitan la contratación temporal, con el objetivo final de ir desechando aquella cultura empresarial fraudulenta. Los trabajadores jóvenes, pese a lo que se suele pensar, *no están en edad de soportar lo que les echen*, por lo que su acceso al empleo no tiene que pasar necesariamente por la temporalidad. Nótese que, con carácter previo a la crisis, la tasa de temporalidad entre los trabajadores jóvenes llegó durante el año 2007 hasta el 44%²⁰. Casi la mitad de los trabajadores jóvenes que acceden al mercado de trabajo, lo hacen como trabajadores temporales. De no producirse un control sobre estas prácticas ilegales en materia de contratación temporal, cuestión del todo deseable en aras a introducir dosis de racionalidad en la cuestión del empleo, se deberá abrir un debate sobre la protección social de estos trabajadores, particularmente de aquéllos que se instalan en la temporalidad y su biografía laboral se llena de contenido a través de las constantes entradas y salidas del empleo.

Por otro lado, se debe hacer hincapié en las condiciones de trabajo de los jóvenes, recuperando para este colectivo el principio de *igual trabajo, igual remuneración*. Nótese que las diferencias salariales entre trabajadores jóvenes y adultos resultan en ocasiones muy llamativas, sobre todo cuando la legalidad vigente solo autoriza dicha diferencia retributiva a la baja en el ámbito de los contratos formativos. No se puede insistir sobre la idea de que los trabajadores jóvenes deban

“la propuesta de la patronal es el paradigma exacerbado de las prácticas empresariales mantenidas durante décadas: trabajo sin derechos”

“casi la mitad de los trabajadores jóvenes que acceden al mercado de trabajo, lo hacen como trabajadores temporales”

“se ha de destacar la importancia de la regulación de un tiempo de trabajo que no impida el desarrollo de los tiempos de vida de estos trabajadores”

soportar desigualdades salariales por el mero hecho de su edad. Esta situación, lejos de ser un hecho puntual que afecta a este colectivo, implica al conjunto de trabajadores desde el momento en que, de alguna forma la posibilidad de fuerza de trabajo a un precio sensiblemente inferior degrada los niveles salariales del conjunto de trabajadores. En esta misma línea, se ha de destacar la importancia de la regulación de un tiempo de trabajo que no impida el desarrollo de los tiempos de vida de estos trabajadores. Aspectos como la formación y el libre desarrollo de la personalidad resultan decisivos en este colectivo de trabajadores. Más allá de la regulación convencional al respecto, el trabajo juvenil padece de una lacra consistente en el unilateralismo en la fijación de las condiciones de trabajo, derivada de su condición de trabajador temporal. Este sin duda es el reto más importante en relación con los trabajadores jóvenes.

Notas

1 Fuente: INE, 2009.

2 Fuente: INE, 2009.

3 A este respecto, resulta muy sugerente el trabajo de E. S. LLOPIS, “Educación y sistema productivo”. Fundación Sindical de Estudios, *Observatorio Sociolaboral*, nº 78, 2009.

4 Catálogo de Ocupaciones de difícil cobertura, Primer Trimestre 2010.

5 A este respecto, resulta muy sugerente el estudio de AA.VV., (J. CRUCES AGUILERA, Coord.), “La situación de las y los jóvenes en España: más vulnerables ante la crisis”. *Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, nº 11, septiembre 2009, pp. 8-9.

6 Un dato que representa un incremento del 0,5 punto respecto del trimestre anterior y casi 10 puntos porcentuales respecto del mismo trimestre de 2008. Fuente: *Hisparómetro*, febrero 2010.

7 J. FREYSSINET, “Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration? *Revue de L`ires*, nº 47- 2005/1, p. 321.

8 Cfr. R. COASE, “La naturaleza de la empresa”, en *La empresa, el mercado y la ley*. Alianza, Madrid, 1994, pp. 33-49.

9 Una lectura imprescindible y anticipatoria, en G. VARDARO, “Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali”. *GDLRI*, n. 38, 1998, pp. 203 ss.

10 Vid. W. SANGUINETTI RAYMOND, “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿Un criterio en crisis?, *TL*, nº 40, 1996, pp. 53 ss.

11 Resulta muy enriquecedor el texto de D. ANISI, *Creadores de escasez. Del bienestar al miedo*. Alianza, Madrid, 1995, pp. 15 ss. “Debo comenzar recordándome a mí mismo, y también a ti lector occidental, que en el caso de que el que lea estas páginas tenga alrededor de veinte años su memoria personal sólo podrá referirse a tiempos de crisis. Ese lector estará acostumbrado a convivir con el desempleo, con la marginación y la pobreza. Un trabajo fijo será para él una meta imposible, y probablemente ya habrá trabajado por cuenta ajena sin ningún tipo de contrato legal. Sabrá que conseguir una vivienda es algo que de momento no puede plantearse, y no extrañará cuando vea cómo se privatiza la educación y la sanidad. Estará tan

acostumbrado, a los «vigilantes jurados» que no verá en ellos la privatización, también, de parte de lo que fue un importante servicio público. No se escandalizará cuando se hable de «flexibilizar el mercado de trabajo», puesto que él ya se encuentra suficientemente «flexibilizado» desde que tiene uso de razón. Y cuando oiga hablar de los problemas de las pensiones de jubilación le parecerá simplemente que el tema no va con él. Voy a tratar de contar aquí, a ese lector, que las cosas no fueron así siempre”.

12 V. NAVARRO, “Las causas políticas de la crisis mundial”, en *Nueva Tribuna*, de 6 noviembre 2009.

13 Así, al día de hoy se cuenta con un coeficiente global de Gini que arroja una desigualdad del 0,67%. Vid. G. PISARELLO, *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*. Trotta, Madrid, 2007, pp. 11 ss.

14 De ahí que ciertos estudios hayan identificado exclusivamente la crisis del año 8 con el mercado financiero, incurriendo en una excesiva simplificación del problema.

15 Esta situación del emprendedor medio en España ha sido puesta en evidencia por el Consejo Económico y Social desde el año 2004 en adelante en las Memorias sobre la situación socioeconómica y laboral. Es más, en algún caso se ha llegado a relacionar el vaciamiento del concepto de empresario como consecuencia de la puesta en marcha de proyectos empresariales que no cuentan con una expectativa de desarrollo en el tiempo, sino que están dirigidos estrictamente a la obtención del beneficio empresarial. En suma, el tejido empresarial de la última década del siglo XX y primera del XXI ha presentado como característica el desinterés por crear proyectos sólidos y duraderos en el tiempo, arrojando como consecuencia directa la falta en inversión, investigación y desarrollo.

16 De nuevo, se reenvía el estudio de esta situación a las Memorias sobre la situación socioeconómica y laboral de España.

17 Y ello, sin perjuicio, de que la satisfacción de estos intereses privados hayan estado promovidos y jalonados desde lo público. No en vano, los recientes escándalos políticos sobre corrupción y presuntos cohechos, como el caso del Partido Popular de Valencia, evidencian esta confusión entre privado y público.

18 En el momento de redacción de este trabajo, se produce la celebración del juicio civil por las muertes que tuvieron lugar a propósito del accidente del Yak-42, donde la cadena de subcontratación resulta tan larga e intrincada que podrá asistirse a un fallo judicial que declarase la nulidad del mismo con ocasión de la imposibilidad de la determinación de responsabilidades. A pesar, de la prueba aceptada de que las condiciones del avión en el que volaron los soldados españoles eran inidóneas desde el punto de vista de la protección de su vida e integridad física.

19 Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (2007).

20 Encuesta de Población Activa, 2007.

EL RACISMO INSTITUCIONAL EN ESPAÑA

Ubaldo Martínez Veiga

Catedrático de Antropología Social y Cultural. UNED

El 3 de marzo de 2010 el diario *El País* publica un artículo escrito por Tomas Barbulo que se titula "La crisis económica radicaliza la sociedad en contra de la inmigración." Sin duda, se puede prescindir de este título porque realmente ni explica ni resume para nada lo que a continuación viene y parece que la explicación de, lo que eufemísticamente se designa como una radicalización, como algo que tiene su origen en la crisis, no aclara gran cosa. En este artículo se resumen bien los resultados de un Informe que se titula *Racismo y Xenofobia 2009* que está basado en una Encuesta llevada a cabo por el CIS a finales de 2008.

*“los españoles
piensan que hay
“demasiados”
inmigrantes”*

Se tomaran los resultados que resume el periódico porque son bastante llamativos.

En primer lugar, a partir de los datos de la Encuesta, se puede colegir que los españoles piensan que hay "demasiados" inmigrantes. Hay una cierta evolución en las respuestas: En 1996 el 28 % de los españoles pensaba que hay "demasiados" extranjeros, en 2005 es el 60 % de los españoles el que dice que hay demasiados y en 2008 es el 77 % el que dice que hay un número elevado y excesivo de extranjeros.

Es interesante observar la respuesta a la pregunta acerca del carácter tolerante o no de las leyes españolas con respecto a la inmigración. El 42 % opina que los leyes son demasiado tolerantes y si a ellos se suma el 32 % que las considera "mas bien tolerantes," entonces se encuentra que el 74 % piensa que son tolerantes y, por ello, piden una política mas estricta de la inmigración.

El 42 % de los encuestados piensa que los españoles deberían tener preferencia en el acceso a los servicios de salud y el 55 % piensa que estos tienen que tener ventaja en la elección de escuela para los hijos.

La ventaja para los españoles se aplica también al trabajo. El 21 % piensa que es "muy aceptable" y un 39 % ve "bastante aceptable" que los españoles tengan preferencia en el acceso al mercado laboral. Lo cual

“*hay un aumento bastante significativo de las personas que no están dispuestas a conceder derechos sociales y de ciudadanía a los inmigrantes “aunque estos estén instalados en España de manera estable ”*”

quiere decir que un 60 % defiende esta ventaja. Únicamente un 9 % considera esta preferencia “nada aceptable” y un 30 % lo considera poco aceptable. Esta respuesta ha de unirse o al menos ponerla en relación con otras. El 68 % de los españoles considera, muy o bastante, aceptable que los inmigrantes legalmente instalados en el país que cometan cualquier delito, sean expulsados. También, cuatro de cada 10 encuestados se muestran “muy de acuerdo” o “mas bien de acuerdo” con la siguiente afirmación: “Si alguien que viene a trabajar aquí se quedara en el paro durante mucho tiempo debería ser expulsado del país.”

Por otra parte, en solo un año aumenta mas del doble (del 11 % al 26 %) las personas que están de acuerdo con acoger solo a un numero limitado de solicitantes de asilo, aunque sea claro que están realmente perseguidos.

Incluso hay un aumento bastante significativo de las personas que no están dispuestas a conceder derechos sociales y de ciudadanía a los inmigrantes “aunque estos estén instalados en España de manera estable.” Solamente el 55 % de los que responden les darían el voto en las elecciones generales, el 69 % les permitiría votar en las elecciones municipales. Y también es llamativo que únicamente el 69 % defiende el derecho a obtener la nacionalidad.

“*los encuestados piensan que la inmigración deteriora los servicios públicos (sanidad y educación). También se piensa que los extranjeros deterioran las condiciones laborales y hacen aumentar el desempleo ”*”

Por fin, hay 2 resultados de la encuesta que son bastante llamativos: El 58 % de los españoles opina que los inmigrantes son el grupo de población que más ayuda recibe del estado (4 puntos mas que en 2007). Uno de cada dos españoles piensa que, aunque los inmigrantes tengan los mismos ingresos que los españoles, se les dan mas ayudas sanitarias y educativas.

Los encuestados piensan que la inmigración deteriora los servicios públicos (sanidad y educación). También se piensa que los extranjeros deterioran las condiciones laborales y hacen aumentar el desempleo. Al aceptar sueldos mas bajos hacen que bajen los salarios. Por ultimo, también crecen en 2 puntos desde 2007 los que dicen que “los inmigrantes desempeñan los trabajos que los españoles no quieren llevar a cabo.”

Es curioso, ante una batería de respuestas como esta, lo que el Ministro de Trabajo e Inmigración, el Señor Celestino Corbacho dice al respecto es que “es una percepción equivocada,” pensar que los inmigrantes quitan los puestos de trabajo a los españoles. Además, también dice, según el periódico citado, que en España no hay un sentimiento xenófobo, “mas allá de que pueda haber alguien con intereses políticos de que se cultive.”

Cuando elabora esta afirmación dice que “hay representación a nivel municipal de algunas formaciones, en Cataluña concretamente, que se autoproclaman como xenófobas y concurren a las elecciones con ese programa.” Se ve que, sin lugar a dudas, se esta refiriendo al

Señor Anglada en Cataluña. Por fin, es también importante subrayar una última observación del Señor Corbacho. “La sociedad Española ha dado muestras mas que sobradas de compartir y convivir en una realidad que ha cambiado en los últimos años de manera importante. Si observamos donde ha podido haber algún problema, vemos que son hechos aislados, y que se han acabado por resolver por la vía del dialogo y la convivencia.”

Hay una serie de elementos que saltan inmediatamente a la vista. En primer lugar, no se hace referencia, ni siquiera nominal, al racismo. Se trata de una palabra que parece que se evita como si quemara. Desde esta punto de vista, hay que subrayar que hay muchos autores, que estudian lo que se llama el racismo moderno, que dicen que una de las características básicas que lo definen consiste en ser un racismo que se niega a si mismo. El teórico francés Etienne Balibar ha insistido mucho en esto.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que el Ministro habla de los actos, suponemos que los considera xenófobos, como fenómenos que son aislados, muy cortos en el tiempo como decían en El Ejido, se trata de unos “brotes” breves y cortos que no implican que la gente sean realmente xenófoba.

En tercer lugar, el Ministro trata de explicar como estos actos (xenófobos) tiene origen en una persona o personas que son los culpables y que son claramente excepcionales. Por ello no se puede decir que los españoles, la sociedad española, o las instituciones españolas sean xenófobas y mucho menos racistas. Esta ultima es una palabra “nefanda” que hay que evitar incluso de pronunciar.

Sin embargo, nosotros pensamos que lo que manifiesta la encuesta con lo que hemos comenzado este pequeño capitulo, es claramente la presencia del racismo en la sociedad española y cuando hablamos de racismo en la sociedad española nos referimos a un racismo institucional o estructural.

Racismo e Inmigración

En este momento, se trata de lo que el informe del Ministerio de Trabajo designa como racismo y xenofobia: que dado que va dirigido contra los inmigrantes podemos decir que es “una oposición intensa o discriminación contra una minoría interna al país en razón de sus conexiones extranjeras. Este antagonismo varía en razón de los cambios que se dan en la minoría y las condiciones históricas, pero un elemento que esta por debajo de todo es la fuerza del nacionalismo moderno. Esta antipatía tiene muchos elementos pero en el fondo lo que hay es un intento de destruir los enemigos del modo de vida autóctono.”

De un modo general, tanto en USA como en la UE como en otros sitios, esta antipatía se basa en una serie de prejuicios:

“una de las características básicas de lo que se llama racismo moderno consiste en ser un racismo que se niega a sí mismo”

“lo que manifiesta la encuesta es la presencia de un racismo institucional o estructural”

1º: los inmigrantes quitan los trabajos de los nativos, cuando se sabe que en conjunto, estos, al mismo tiempo que toman ciertos trabajos, crean muchos más.

2º: los inmigrantes deterioran los servicios o quitan los servicios de los nativos. Esto se produce en España y en California cuando se voto la proposición 187.

3º: los inmigrantes tienen demasiadas ayudas que se niegan a los ciudadanos.

4º: se da una invasión de inmigrantes que puede reducir el país a un país del tercer mundo.

5º: se ataca la reproducción de los inmigrantes, y por ello, se trata de recortar siempre todas aquellas medidas que apoyen la reunificación familiar u otras parecidas.

6º: lo que empieza como un ataque a los inmigrantes sin papeles, rápidamente se extiende a los inmigrantes regulares.

7º: la categoría de inmigración ha remplazado frecuentemente la noción de raza. Se piensa que los inmigrantes están colocados en un grado diverso de humanidad, se insiste en la diferencia entre nosotros y ellos, se piensa que los inmigrantes intentan una conquista o reconquista del país y una perdida de soberanía, en cuanto que la minoría no blanca se convierte en mayoría.

L. Perry Curtis, el gran historiador de los irlandeses en Estados Unidos, escribe que cada país europeo ha tenido su equivalente de blancos negros y de hombres que se piensa que se parece a simios, ya se trate de... esclavos, gitanos, judíos o campesinos.” No vamos a entrar en el análisis de las actitudes racistas con respecto a los gitanos en España, ni tampoco en examinar la escasez de estudios del racismo en nuestro país. A ello habría que dedicar un libro entero o quizás mejor una magna sesión de “psicoanálisis colectivo.” De todas maneras, parece imposible estudiar la inmigración en España y Europa sin tener en cuenta lo que es la raza y el racismo, sobre lo que vamos a ofrecer solo unas ideas generales.

“*el concepto de raza no solo incluía diferencias físicas y anatómicas también diferencias en el lenguaje, las artes, la organización social*”

Un principio que hay que tener en cuenta es que: “el concepto de raza -como dice Richard Weiss- no era únicamente un concepto biológico. No solo incluía diferencias físicas y anatómicas tales como el color, el tamaño del cerebro o características faciales. Incluía esto pero también mucho mas...diferencias en el lenguaje, las artes, la organización social, las aspiraciones eran parte del alma de los pueblos y el alma era una parte de las tendencias heredadas tan importantes como el tamaño o el color de la piel. Los atributos físicos y culturales están unidos bajo la idea de raza. Esto era exacto en los Estados Unidos a finales del siglo XIX y comienzos

del XX, que es el tiempo al que se refiere Weiss, y en España lo es en el momento actual.

Al inicio del siglo XX en los Estados Unidos se hablaba de que entrar a formar parte de la “raza americana” podía transformar los hábitos y el alma de los individuos. Aprender el lenguaje podía tener los mismos resultados. De hecho servía para cambiar la raza de las personas. Se utilizaba mucho la expresión “razas que hablan ingles” que parece estar en contradicción con la idea de la raza como algo que tiene que ver con la biología. Esta distinción entre “razas que hablan ingles” y las que no lo hablan es fundamental en la obra de Frank J Warne, que fue un promotor, a principios del siglo XX, de la idea de la Invasión de los Inmigrantes.

*“la idea de la
invasión se aplica
diferencialmente a
los diversos grupos
de inmigrantes ”*

Este autor publico dos obras básicas para el estudio de la raza y del racismo en Estados Unidos. La primera se titulaba “The Slav Invasion and the Mine Worker” y fue publicada en Filadelfia en 1904. La segunda se llamaba “The Immigrant Invasion” y se publico en N.York en 1913. En la primera obra habla de la invasión de la raza eslava. Esta invasión trae consigo un gran conflicto de razas que se manifestó en las huelgas de las minas de antracita que tuvieron lugar en Pensilvania en 1900 y 1902. Este conflicto enfrenta a los trabajadores eslavos – entre los que había un 20 % de italianos – que habían invadido los Estados Unidos con la “raza que habla ingles” – dentro de ella los alemanes eran la mayoría – que habían emigrado antes a este país.

No solo el lenguaje parece el criterio de diferenciación de las razas, sino que el hogar también parecía el lugar adecuado en donde se mostraban las características raciales de los diversos grupos. Warne describe como las mujeres eslavas recogían carbón de lo que sobraba en la mina y también traían madera del bosque cercano, mientras que las mujeres que hablaban ingles nunca hacían algo parecido.

Es interesante de todas maneras tener en cuenta que la idea de la invasion se aplica diferencialmente a los diversos grupos de inmigrantes que llegan a los Estados Unidos; “los que hablan ingles” – aunque sean alemanes y realmente no lo hablen – no invaden nada, mientras los eslavos – pese a que la mayoría sean italianos – sí, invaden.

La observación de Roediger tiene gran interés: la evocación de una invasión por “eslavos,” “latinos,” “italianos” y “judíos,” razas que no se consideran blancas, puede parecer extraña a los lectores americanos modernos. El típico texto de historia de Estados Unidos menciona que el presidente Theodore Roosevelt popularizo el termino “suicidio de la raza,” aunque no subraya suficientemente que esta expresión fuera tomada del articulo de Edward Ross “The Causes of Race Superiority.” Ross no solo uso el lenguaje de la raza para establecer distinciones entre los “asiáticos” y los blancos, sino también entre grupos europeos que en la actualidad consideraríamos blancos.

“La llegada de inmigrantes a las costas canarias se lee como una avalancha, frente a la que las islas no tienen recursos ni espacio y cuya población nativa corre el riesgo de ser “contagiada” por las enfermedades infecciosas que los inmigrantes arrastran consigo”

Lo que con esto se quiere decir es que la idea de la “invasión” esta relacionada con otra noción muy popular en la época, la del suicidio de la raza. El “suicidio de la raza,” americana en este caso, se produce por la llegada de razas como los eslavos, los italianos y los judíos, que son los que llevan a cabo la “invasión,” mientras que esto no tiene lugar con la llegada masiva de los anglosajones o “los hablantes del ingles,” porque ellos “no invaden.” Por tanto, la invasión tiene que ver mas con las características de los inmigrantes, llamadas raciales en aquel momento, que con el numero de gente que llega.

Si de principios del siglo XX en los Estado Unidos pasamos a Canarias a comienzos del siglo XXI, se observa como el Diputado del Común afirma que en las islas se ha producido una autentica invasión de africanos y latinoamericanos. A ello responde el alcalde de Las Palmas de Gran Canaria que, colocando las cosas en su sitio, afirma que no se puede decir lo mismo de los latinoamericanos que de los africanos. Con ello quiere subrayar que, mientras que los africanos invaden, los latinoamericanos no invaden aunque sean mas numerosos. En la encuesta que hemos resumido al principio de este articulo, todas las respuestas acerca de que había demasiados inmigrantes en España tiene su base en esta idea de la invasión, que básicamente no es una idea cuantitativa si no cualitativa.

Hay otra razón relacionada con ciertos aspectos estrictamente racistas, patentes, en primer lugar, con el partido en el poder en Canarias, Coalición Canaria. No hay que buscar mucho en los periódicos para descubrir como esta reacción es siempre la misma. La llegada de inmigrantes a las costas canarias se lee como una avalancha, frente a la que las islas no tienen recursos ni espacio y cuya población nativa corre el riesgo de ser “contagiada” por las enfermedades infecciosas que los inmigrantes arrastran consigo. Los recursos limitados de las islas se pueden agotar, y la cultura y modo de vida de los nativos esta seriamente amenazada.

Racismo institucional

Normalmente se piensa que hay que basarse en una especie de pensamiento de tipo individualista sobre la raza y el racismo de tal manera que tiene que haber un actor racista para que haya una acción racista – ya sea el Ministro de turno o Bush – en el caso del Katrina. Hay que pensar que a través de nuestras acciones y omisiones colectivas hemos creados una red de estructuras que no solo perpetúan la desigualdad entre los grupos sino que además ofrecen una explicación de ello. Lo fundamental es comprender que el racismo es un fenómeno institucional o estructural y de este punto de vista es un producto del sistema de instituciones en cuanto que la organización estructural produce y reproduce fenómenos racistas.

Durante demasiado tiempo hemos estado atrapados en una especie de pensamiento individualista en la consideración del racismo que

exige que haya un actor racista (que casi siempre es algún vecino) para que haya una acción racista y que por ello separa RAZA y CLASE como dos categorías distintas.

La conceptualización normal del racismo como un fenómeno psicológico es inadecuada e incompleta. Se piensa que el racismo es un acto discriminatorio (cuando no se piensa que es solo un pensamiento discriminatorio) perpetrado por gente que tiene creencias pasadas de moda. Es el comportamiento aberrante de supremacistas blancos (que dicen que los blancos son mejores o los españoles mejores y primero o antes que los otros) y por ello es fácil de desenmascarar y descubrir sus causas. Además se piensa que es algo estático y poco duradero en el tiempo (un brote como se dice) que se produce por una persona particular en un momento limitado en el tiempo y que cuando pasa, pasó.

El concepto de racismo institucional adquiere vigencia en los Estados Unidos después de haber sido aprobado el Acta o Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) en 1964. Lo primero que se empieza a descubrir grandes corporaciones que utilizan practicas, reglas o normas rutinarias de actuación que son injustas o arbitrarias y que discriminan a las poblaciones negras. Se da un caso que explica muy bien este fenómeno, el "caso Griggs."

La "Duke Power Company" tenía y defendía una política de excluir a los negros de todos los puestos de trabajo excepto los mas penosos. Después de haber pasado la ley, la Compañía, siguió utilizando diversos tests y pruebas para excluir a los Negros. La Compañía fue acusada ante el tribunal supremo y en el "Caso Griggs," se determina que la compañía tiene el derecho y la necesidad de establecer los criterios para reclutar a los candidatos mejores. A veces estos criterios producen resultados discriminatorios. Cuando esto ocurre, el tribunal exige que las compañías demuestren que los criterios son justos, es decir no arbitrarios y que están relacionados con el tipo de trabajo.

Si no se da relación entre los criterios y el trabajo, entonces son arbitrarios y discriminatorios. Por ejemplo el Tribunal defendía como discriminatorio el uso de un test de personalidad y un diploma de estudios secundarios para seleccionar a trabajadores y trabajadoras de la limpieza porque estos criterios no estaban relacionadas con el tipo de trabajo y porque discriminaban contra la población afro-americana. Michael Lipski analizó muy bien como a mediados de los 60 y precisamente por influjo del Movimiento por los Derechos Civiles se empieza a comprender como los estereotipos raciales se burocratizan por burócratas que trabajan a nivel de calle. Maestros, policías y jueces de juzgados pequeños tienen que trabajar en condiciones de mucha presión y poca información. Tienen que tomar decisiones rápidas y críticas que afectan a la vida de grandes grupos de población. Para tomar estas decisiones rápidas incorporan estereotipos raciales con lo cual los resultados son siempre discriminatorios.

“durante demasiado tiempo hemos estado atrapados en una especie de pensamiento individualista en la consideración del racismo que exige que haya un actor racista (que casi siempre es algún vecino) para que haya una acción racista y que por ello separa RAZA y CLASE como dos categorías distintas ”

Dentro de estas consideraciones se plantea el problema del racismo institucional que fue planteado por primera vez en un libro de Stokely Carmichael (que posteriormente se llama Kwame Ture) y de Charles Hamilton. Como el título del libro indica los 2 autores son dos teóricos del movimiento del "Black Power." En este libro desarrollan un análisis de la desigualdad racial y de la perpetuación del gueto en las ciudades norteamericanas como un preludio de la discusión de las estrategias políticas que los negros americanos deben seguir para enfrentarse a la opresión. Al principio del libro se establece un contraste entre el "racismo institucional" (termino que se introduce por primera vez en este momento) y el racismo individual.

“*el racismo institucional está mas encubierto y sutil y está asociado con instituciones perfectamente asumidas y establecidas en la sociedad*”

El racismo institucional está mas encubierto y sutil y está asociado con instituciones perfectamente asumidas y establecidas en la sociedad. Ponen el ejemplo de los niños negros que mueren por falta de alimentos y medicinas y la manera en la que los negros se encuentran en las casas peores y mas dilapidadas en las ciudades. El racismo institucional se basa en "el influjo continuo y extendido de actitudes y practicas en contra de los negros." Con ello se refieren a la actitud de superioridad de los blancos que cruza toda la sociedad "a nivel individual e institucional de una manera abierta y oculta."

“*la interrelación entre unas instituciones y otras trae consigo el reforzamiento de las desigualdades*”

Lo que interesa a estos dos autores son los resultados, no las intenciones. Por ello el racismo institucional se refiere a los efectos y por ello en su análisis las consecuencias son mucho mas importantes que las intenciones o la manera de operar de las instituciones.

Jenny Williams resume bien los aspectos que son subrayados en la idea del racismo institucional:

- a) la producción de la desigualdad racial en un conjunto amplio de instituciones en base a su funcionamiento ordinario;
- b) la irrelevancia de las intenciones de las personas implicadas;
- c) el desarrollo histórico de la exclusión y opresión racial;
- d) las relaciones entre instituciones entre las instituciones que traen consigo que las desigualdades se hagan acumulativas.

Otro fenómeno importante es el hecho de que la interrelación entre unas instituciones y otras trae consigo el reforzamiento de las desigualdades. Hay un capitulo del libro que se titula *Dynamite the Ghetto* en donde se afirma que "el problema central dentro del gueto es el circulo vicioso que se crea por la falta de casas decentes, de trabajos decentes y educación adecuada, estas son las implicaciones extensivas del racismo institucional."

Hay que subrayar la importancia central que en todo esto tiene la institución de la vivienda.

Otro aspecto al que estos autores dan mucha importancia es al hecho de que las ideologías racistas tienen un papel en iniciar, sostener y justificar el dominio racial sobre los negros.

Pero el racismo no se refiere únicamente a las ideologías sino también a decisiones y políticas que sirven de hecho para subordinar a estas poblaciones.

Una vez que estos procesos están en marcha, es posible que la ideología, que estaba presente al principio, sea negada, como ocurre con mucha frecuencia.

“el racismo no se refiere únicamente a las ideologías sino también a decisiones y políticas que sirven de hecho para subordinar a estas poblaciones ”

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado especialista del orden social. TSJ de Galicia

La tutela jurídica de la discriminación por discapacidad en el ámbito internacional y comunitario

La tutela jurídica frente a la discriminación por discapacidad es de reciente aparición. Y es que la concepción de las personas discapacitadas como sujetos sin capacidad de obrar y necesitados de protección, tan arraigada en nuestra cultura jurídica desde el Derecho Romano, no empezó a cambiar hasta finales del Siglo XX. De hecho, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) no alude a la discapacidad como causa de discriminación. Tampoco el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958), aunque sí se alude a la discapacidad para considerar no discriminatorias las medidas dirigidas a personas que, como los inválidos, son acreedores de necesidades especiales de asistencia.

Se sustentaba esta alusión –y algunas otras de aquellas épocas- en una concepción médico asistencial individual que se desarrolló en dos Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la 2856, de 20 de diciembre de 1971, sobre derechos del retrasado mental, y la 3447, de 9 de diciembre de 1975, sobre derechos de los impedidos. La discapacidad se consideraba una deficiencia física, psíquica o sensorial de cada individuo y las mismas denominaciones, algunas de las cuales serían percibidas actualmente como ofensivas, denotan esa consideración. Por ello, la actuación de los poderes públicos se limitaba a un apoyo asistencial a cada individuo –ejemplo típico: facilitar al paralítico una silla de ruedas-.

Con la Resolución 37/52 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 3 de diciembre de 1982, Programa de Acción Mundial para los Impedidos, dictada tras el Año Internacional de la Discapacidad (1981), comienza a ceder terreno el modelo médico asistencial individual a favor de otro modelo diferente llamado social. El modelo social considera que la discriminación por discapacidad no obedece tanto a una supuesta menor capacidad del individuo como a los prejuicios

“la discapacidad se consideraba una deficiencia física, psíquica o sensorial de cada individuo y las mismas denominaciones, algunas de las cuales serían percibidas actualmente como ofensivas, denotan esa consideración ”

sociales –en el ejemplo, la integración del paralítico no se solventa con una silla de ruedas, se deben de eliminar las barreras arquitectónicas o, dicho con más generalidad, los prejuicios sociales que los mantienen fuera del disfrute de los derechos-.

Un modelo social que se ha afianzado en la Resolución 48/96 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 20 de diciembre de 1993, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que –en su artículo 7- establece los principios generales de las políticas de empleo, a saber (1) el objetivo principal debe ser facilitar el acceso al mercado de trabajo abierto, quedando como último recurso el empleo protegido, (2) el apoyo activo a la integración a través de la formación profesional, cuotas basadas en incentivos, o asistencia financiera a las empresas de personas discapacitadas, y (3) el estímulo a las empresas para acometer ajustes razonables para empleo de personas discapacitadas.

“*la Directiva 2000/78/CE aplica a la discriminación por discapacidad los conceptos generales de discriminación directa e indirecta y de acoso en el mismo ámbito de aplicación de las demás formas de discriminación*”

Tal evolución ha culminado, en el ámbito internacional, con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente –artículo 1- reconociendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad –artículo 27-, y a nivel de vida adecuado y protección social –artículo 28-.

Igualmente responde a este modelo social la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Tal norma comunitaria aplica a la discriminación por discapacidad los conceptos generales de discriminación directa e indirecta y de acoso –artículo 2-, en el mismo ámbito de aplicación de las demás formas de discriminación –con la única diferencia de la posible exclusión de las fuerzas armadas, artículo 3-, y con una especial referencia a los ajustes razonables para las personas discapacitadas si no son una carga excesiva para la empresa, no siéndolo cuando esos ajustes se palian con medidas de apoyo público –artículo 5-.

En el desarrollo de la norma comunitaria, se declaró el 2003 como Año Europeo de las Personas con Discapacidad, y se han dictado numerosos actos comunitarios, debiendo destacar el Plan de Acción 2004-2010, evaluable en periodos bianuales para alcanzar su máxima efectividad. A pesar de estos esfuerzos, la situación dista mucho de ser satisfactoria, y así lo destacó, con ocasión de las evaluaciones bianuales, el Comité Económico y Social Europeo, afirmando –en 20.4.2006- que “*la Estrategia Europea de Empleo era uno de los principales bancos de pruebas para medir el grado de compromiso de la UE y de los*

Estados miembros con el plan de acción en materia de discapacidad, ninguno ha pasado la prueba”.

El sistema español de integración laboral de personas discapacitadas

La obligación de los poderes públicos de realizar una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas discapacitadas, prestándoles atención especializada y amparándolos en sus derechos de ciudadanía, establecida en el artículo 49 de la Constitución, unida a la prohibición general de discriminación de su artículo 14, han determinado el desarrollo de una normativa bastante sólida en orden a la integración laboral de las personas discapacitadas que arranca con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), la cual –y así lo reconoce su artículo 2- se construye sobre las Resoluciones de la ONU sustentadas en el llamado modelo médico asistencial individual.

Más modernamente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social –de transposición de la Directiva 2000/78/CE-, han supuesto una mejora del aparato normativo con recepción expresa del modelo social. Si bien no se debe dejar pasar la ocasión para criticar la técnica jurídica utilizada, ya que, ni es muy lógico realizar una transposición en una ley de acompañamiento, ni dividir la regulación en dos leyes –en tres con la LISMI- que, además, no contienen referencias la una sobre la otra, a pesar de ser casi simultáneas.

Al amparo de esta normativa legal, se han desarrollado medidas de integración laboral de las personas discapacitadas, unas dirigidas a la preferente integración en el mercado de trabajo ordinario, y otras dirigidas a la creación y mantenimiento de empleo protegido. En cuanto a las medidas de integración en el mercado de trabajo ordinario, se puede aún distinguir entre las de fomento del empleo y las de empleo selectivo. Las de fomento del empleo –artículo 38.4 de la LISMI- se traducen en una profusa regulación reglamentaria –de imposible detalle en el presente estudio- de subvenciones y bonificaciones para contratos indefinidos, formativos o temporales, y en subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo.

Y las medidas de empleo selectivo se traducen en una cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo en empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores –artículo 38.1 de la LISMI-, que, en determinadas condiciones establecidas reglamentariamente, puede ser sustituida por medidas alternativas consistentes en (1) la realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, para determinadas actividades, (2) la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, a determinadas entidades beneficia-

“la obligación de los poderes públicos de realizar una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas discapacitadas establecida en el artículo 49 de la Constitución, unida a la prohibición general de discriminación de su artículo 14, han determinado el desarrollo de una normativa bastante sólida en orden a la integración laboral de las personas discapacitadas ”

“se han desarrollado medidas de integración laboral de las personas discapacitadas, unas dirigidas a la preferente integración en el mercado de trabajo ordinario, y otras dirigidas a la creación y mantenimiento de empleo protegido ”

rias, o (3) la constitución de un enclave laboral –Real Decreto 364/2005, de 8 de abril-.

“la norma legal ha amparado el continuo incremento de la reserva en las sucesivas ofertas anuales de empleo público con olvido de que, para corregir esta deficiencia, más que elevar las cuotas, lo mejor sería erradicar los factores que llevan a las personas discapacitadas a no acudir a las convocatorias de empleo público ”

Por el notorio incumplimiento de la cuota de reserva en la Administración General del Estado, y a los efectos de alcanzar de modo progresivo esa cuota de reserva, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, autorizó la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes en las ofertas de empleo público para ser cubiertas entre personas cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%. Tal norma legal ha amparado el continuo incremento de la reserva en las sucesivas ofertas anuales de empleo público con olvido de que, para corregir esta deficiencia, más que elevar las cuotas, lo mejor sería erradicar los factores que llevan a las personas discapacitadas a no acudir a las convocatorias de empleo público.

Las medidas dirigidas a la creación y el mantenimiento de empleo protegido, que se aplican a personas que, por la naturaleza o consecuencias de su discapacidad, no pueden, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral ordinaria –artículo 41 de la LISMI-, se traducen en la regulación de los centros especiales de empleo –Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre- y de una relación laboral especial –Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio-. Sin entrar en el detalle, hay dos aspectos esenciales del empleo protegido que se garantizan reglamentariamente: (1) la permanente adaptación del trabajo a la capacidad del trabajador discapacitado, y (2) la función asistencial del centro especial de empleo.

Como institución puente entre el empleo ordinario y el empleo protegido, se regula reglamentariamente el enclave laboral –Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero-, que se define como el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para realizar obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Si bien se mira, se trata de un tráfico de mano de obra que, para no encubrir fraudes, obliga a cumplir los aspectos esenciales del empleo protegido –vg. adaptación del trabajo y función asistencial-.

“no existe un concepto de persona discapacitada que, aplicable en cualquier momento y lugar, permita determinar de manera universal quien lo es y quien no lo es ”

Acerca del concepto de persona discapacitada

No existe un concepto de persona discapacitada que, aplicable en cualquier momento y lugar, permita determinar de manera universal quien lo es y quien no lo es. Tal concepto tampoco existe a nivel comunitario. Es más, ni siquiera existe a nivel interno español. Y es que existe una acusada tendencia normativa a ofrecer un concepto válido solo a los efectos de la norma donde se establece, que se acentúa considerando que esa norma puede ser estatal, autonómica, local o municipal. Lo cual dificulta sobremanera, no ya los estudios comparados entre los ordenamientos jurídicos mundiales y europeos, sino incluso

la valoración, dentro de España, del alcance global de la cobertura de situaciones de discapacidad.

De todos modos, la LISMI y la LIONDAU ofrecen sendos conceptos de persona discapacitada que, por su vocación de generalidad, suelen ser usados como referentes. A los efectos de la LISMI, se entiende por discapacitado *“toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”* –artículo 7 de la LISMI-, remitiendo a una evaluación personalizada realizada por organismos administrativos, que se realiza conforme al procedimiento y a los baremos actualmente recogidos en el Real Decreto 1973/1999, de 23 de diciembre.

Y a los efectos de la LIONDAU, se entiende por personas con discapacidad *“aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%”*, añadiendo una equiparación a ese grado de discapacidad de los pensionistas de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la Seguridad Social y de jubilación o retiro por incapacidad o inutilidad de Clases Pasivas. Lo cual podría hacer pensar que unos y otros pensionistas ostentan un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Pero el Tribunal Supremo entiende que la equiparación legal es solo a efectos de la LIONDAU –SSTS de 21 de marzo de 2007 (3)-. En consecuencia, se mantiene la diversidad de los conceptos de discapacidad.

La discriminación por asociación

Interpretando la Directiva 2000/78/CE, la Sentencia de 17 de julio de 2008, Caso Coleman, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha introducido una nueva categoría de discriminación: la discriminación por asociación. Y es que la Sra. Coleman no era la persona discapacitada, sino la cuidadora de una persona discapacitada, aunque la discriminación se le produce, justamente, por ser cuidadora de una persona discapacitada. El Tribunal de Justicia considera que la discriminación por discapacidad no se constriñe a la discriminación sufrida por la persona discapacitada, incluyendo también la sufrida por cualquier otra persona siempre que sea por causa de la discapacidad de una persona con que esta otra se relacione.

La situación de las personas cuidadoras de personas discapacitadas fue un tema prácticamente eludido en la LIONDAU –se circunscribió a una tímida ampliación de la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares discapacitados regulada en el artículo 46.3 del ET-. Mayor atención se les ha prestado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, aunque su plena aplicación aún tardará en completarse. También en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en cuanto se mejoran los derechos de conciliación.

“el Tribunal de Justicia considera que la discriminación por discapacidad no se constriñe a la discriminación sufrida por la persona discapacitada, incluyendo también la sufrida por cualquier otra persona siempre que sea por causa de la discapacidad de una persona con que esta otra se relacione ”

Ahora bien, aún reconociendo la mejora de la situación de las personas cuidadoras de personas dependientes –ésta aún no completada- y de la situación de las personas trabajadoras a los efectos de ejercer sus derechos de conciliación en relación con familiares discapacitados, seguirá faltando una declaración general de prohibición de discriminación por asociación en los supuestos de discapacidad –y, probablemente, en algún otro supuesto, aunque la cuestión todavía está huérfana de una reflexión profunda- que no solo se debe de referir a las personas cuidadoras, sino a cualesquiera otras que aparezcan en relación con la persona discapacitada, una laguna normativa que, sin duda alguna, dificultará las reclamaciones.

La multidiscriminación

Las situaciones de multidiscriminación son habituales en el ámbito de la discriminación por discapacidad, en especial en relación con el sexo, y tanto en lo que se refiere a la persona discapacitada como en lo que se refiere a la persona relacionada con la persona discapacitada. Sin embargo, ni la LISMI ni la LIONDAU se refieren expresamente a estas situaciones. En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es donde aparece una alusión a las mujeres con discapacidad como colectivo de especial vulnerabilidad, habilitando a los poderes públicos para adoptar medidas de acción positiva –artículo 14.6º-. Pero hasta el momento no pasan de ser declaraciones legales de intención.

¿Qué es lo que falla? De la protección de las minorías a las sociedades integradoras

El sistema español de tutela jurídica de la discriminación por discapacidad presenta, en su aplicación, una eficacia muy insuficiente, ofreciendo bajos niveles de empleo –alrededor del 30%- de la personas discapacitadas en edad laboral, mientras ese nivel de empleo es muy superior –alrededor del 75%- para las personas no discapacitadas en edad laboral. Y esa brecha diferencial no es un fenómeno exclusivo de España. ¿Qué es, en consecuencia, lo que, a pesar de todas las normas internacionales, comunitarias e internas, determina ese bajo nivel de empleo de personas discapacitadas que, además, no es privativo de España, sino que se encuentra en otros Estados miembros de la Unión Europea?

Aunque a lo largo de la exposición se han destacado algunas deficiencias teóricas –la defectuosa técnica legislativa y los profusos desarrollos reglamentarios, la dificultad de establecer medidas eficaces de empleo selectivo, la diversidad de conceptos de persona discapacitada, la no contemplación de la discriminación por asociación, o la ausencia de medidas específicas de acción positiva en casos de multidiscriminación-, y algunos riesgos aplicativos –como el de convertir a los centros especiales de empleo en traficantes de mano de obra a través de enclaves laborales-, lo cierto es que, siendo importantes, no

“*las situaciones de multidiscriminación son habituales en el ámbito de la discriminación por discapacidad, en especial en relación con el sexo, y tanto en lo que se refiere a la persona discapacitada como en lo que se refiere a la persona relacionada con la persona discapacitada*”

“*el sistema español de tutela jurídica de la discriminación por discapacidad presenta, en su aplicación, una eficacia muy insuficiente*”

justifican tal grado de ineficiencia del sistema español de tutela jurídica de la discriminación por discapacidad.

Las causas de la ineficiencia –que existen también en otros países– obedecen, sobre todo, a que, actualmente, la implantación del nuevo modelo social dista de ser satisfactoria. El legislador a todos los niveles ha asumido formalmente el nuevo modelo social (1) cambiando la denominación de retrasado, subnormal, impedido, o minusválido, por la de discapacitado, o, más correctamente, por la de persona discapacitada o con discapacidad, y (2) prohibiendo la no discriminación por discapacidad a veces genéricamente otras veces detallando discriminación directa e indirecta, acoso, discriminación por asociación, o multidiscriminación. Pero materialmente no ha ejecutado todo a lo que obliga el modelo social.

Y es que la tutela jurídica de la discriminación por discapacidad obliga a superar la idea tradicional de proteger a una minoría –que, dicho sea de paso, no lo es tanto en cuanto se sitúa en alrededor del 15% de la población europea en edad de trabajar–, para crear una sociedad integradora, donde principios como el de vida independiente de la persona discapacitada, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil o transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, que son, justamente, los principios en los cuales se inspira la LIONDAU –véase su artículo 2–, sean efectivos, y no, como a veces nos parecen a la vista de la situación real de las personas discapacitadas, de ciencia ficción.

Tales principios presentan, en el ámbito del empleo y de la ocupación, una concreción muy específica, que son las medidas de adaptación del puesto de trabajo a las personas discapacitadas, las cuales, en el derecho español, son objeto muy residual de las medidas de empleo selectivo a través de subvenciones, y cuya ausencia en las empresas no se considera como una conducta discriminatoria, cuando, si asumimos con coherencia el modelo social, sí que lo es, y ello debiera llevar aparejadas las consecuencias jurídicas oportunas. Aquí –y no tanto en el incremento de las subvenciones o bonificaciones para contratos, o en la elevación de las cuotas de reserva– se encuentra algunas claves para alcanzar la igualdad.

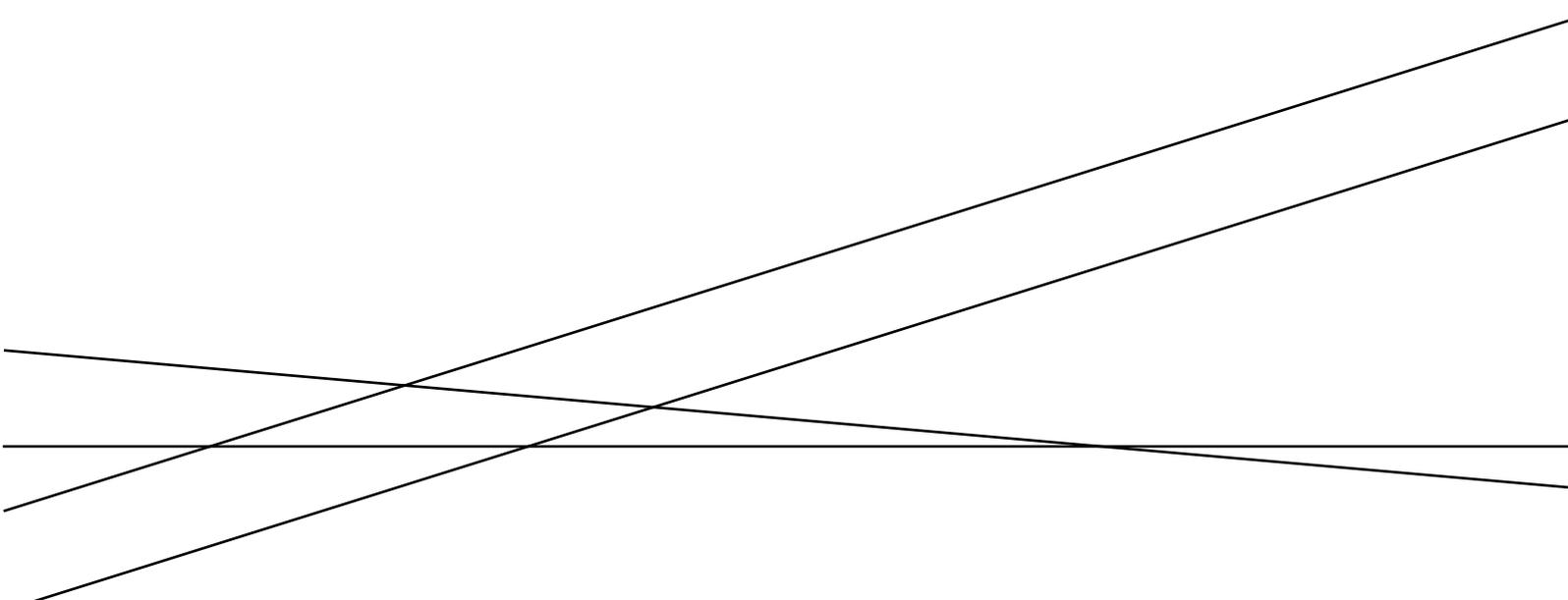
Bibliografía básica

- Valdés Dal-Ré, F. (dir): *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*. Biblioteca Nueva. Fundación Francisco Largo Caballero. Fundación ONCE. Fundación José Ortega y Gasset. Madrid, 2005.
- Laorden, J. (dir): *Los derechos de las personas con discapacidad* (3 vols). Consejo General del Poder Judicial. Caja Madrid Obra social. Madrid, 2007.

“la tutela jurídica de la discriminación por discapacidad obliga a superar la idea tradicional de proteger a una minoría para crear una sociedad integradora ”

“las medidas de adaptación del puesto de trabajo a las personas discapacitadas cuya ausencia en las empresas no se considera como una conducta discriminatoria, cuando, si asumimos con coherencia el modelo social, sí que lo es ”

LAS CLAVES DEL CONTEXTO INTERNACIONAL

An abstract graphic consisting of several black lines of varying slopes and positions, intersecting across the upper half of the page. The lines create a sense of movement and complexity, mirroring the 'international context' mentioned in the title.

EL AÑO EN QUE PARECIÓ QUE TODO PODÍA CAMBIAR,
CRISIS MUNDIAL Y PARADOJAS EUROPEAS

Ramón Baeza

*Director del Área de estudios europeos e internacionales.
Fundación 1º de Mayo*

LA ESTRATEGIA UE 2020 Y LA PRODUCCIÓN IDEOLÓGICA DE LA REALIDAD

Javier Velasco

*Economista. Director de la Oficina de representación de Asturias en Bruselas.
Miembro suplente del Comité de las Regiones de la UE*

EUROPA-AMÉRICA LATINA: ¿SOLIDARIDAD O ALIANZA?

Juan Moreno

*Consejero de la Confederación Europea de Sindicatos
y del Comité Europeo y Social Europeo*

EL AÑO EN EL QUE PARECIÓ QUE TODO PODÍA CAMBIAR. CRISIS MUNDIAL Y PARADOJAS EUROPEAS

Ramón Baeza

Director del Área de estudios europeos e internacionales.

Fundación 1º de Mayo

La crisis mundial...

El año 2009 estuvo determinado por el impacto de la crisis. Una crisis desencadenada el año anterior, cuyas primeras manifestaciones parecían circunscribirse al ámbito del mercado inmobiliario de EEUU pero que rápidamente contagió al conjunto del sistema financiero. En un principio Europa pensó que resultaría sólo parcialmente afectada pero pronto fue golpeada de lleno. También fue efímero el espejismo de los que auguraban que los límites de la crisis se situarían en el mundo desarrollado. Los países emergentes y en desarrollo no tardaron en sufrir las consecuencias del descenso abrupto de sus exportaciones, la caída de la inversión extranjera directa (IED) y la disminución de la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD).

En 2009 la mayor parte de las economías mundiales atravesaron periodos de recesión más o menos profundos. Aunque todavía no se dispone de datos definitivos, se estima que el PIB mundial disminuyó en torno al 3%. La caída de la actividad económica se acompañó de una fuerte destrucción de empleo. Más de 30 millones de trabajadores perdieron su empleo en 2009 y resulta casi imposible calcular los millones de personas que abandonaron la búsqueda de trabajo ante las sombrías expectativas existentes. En la actualidad una gran parte de los jóvenes se encuentran ante la práctica imposibilidad de acceder al mercado de trabajo. Ciertas proyecciones señalan que los niveles de empleo anteriores a la crisis no se alcanzarán antes de 2017.

Disminución de la actividad económica y aumento del desempleo han desembocado en el incremento de la desigualdad y la multiplicación de la pobreza. Se calcula que en 2009 más de 200 millones de personas cayeron en la pobreza extrema. Pobreza y desigualdad que amenazaron –lo continúan haciendo– con agravarse ante la reducción de los ingresos públicos, abandonándose *de facto* el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM).

“en un principio Europa pensó que resultaría sólo parcialmente afectada pero pronto fue golpeada de lleno. También fue efímero el espejismo de los que auguraban que los límites de la crisis se situarían en el mundo desarrollado ”

“disminución de la actividad económica y aumento del desempleo han desembocado en el incremento de la desigualdad y la multiplicación de la pobreza ”

“desde un primer momento parecieron evidentes la raíces de la crisis: desregulación de los mercados –especialmente los financieros–, fracaso de los escasos instrumentos de supervisión y calificación existentes, productos opacos especialmente diseñados para dificultar su control, sistemas de retribución a los directivos que primaron el riesgo y las ganancias rápidas sobre cualquier otra consideración, desvinculación creciente de los flujos financieros con la economía real”

“pero la irresponsabilidad y la codicia de los financieros sólo era el haz de una hoja cuyo envés se tuvo la voluntad de ocultar. A pesar del crecimiento económico de las últimas décadas y del incremento de la productividad, los salarios reales y el poder adquisitivo de los trabajadores disminuyeron”

Desde un primer momento parecieron evidentes la raíces de la crisis: desregulación de los mercados –especialmente los financieros–, fracaso de los escasos instrumentos de supervisión y calificación existentes, productos opacos especialmente diseñados para dificultar su control, sistemas de retribución a los directivos que primaron el riesgo y las ganancias rápidas sobre cualquier otra consideración, desvinculación creciente de los flujos financieros con la economía real... en suma una *economía de casino*, término acuñado por Keynes en los años 30 y que la Confederación Sindical Internacional (CSI) empleaba desde hacía años para advertir de los peligros que acechaban.

Nunca el sistema financiero internacional estuvo más en cuestión que durante los meses en los que se multiplicaron las noticias sobre fraudes y quiebras. Los poderes públicos se vieron obligados a acudir en socorro de aquellos que siempre estigmatizaron su intervención.

Pero la irresponsabilidad y la codicia de los financieros sólo era el haz de una hoja cuyo envés se tuvo la voluntad de ocultar aunque los datos podían encontrarse en los informes de las principales organizaciones internacionales. A pesar del crecimiento económico de las últimas décadas y del incremento de la productividad, los salarios reales y el poder adquisitivo de los trabajadores disminuyeron. En dos tercios de los países de la OCDE los salarios crecieron menos que la productividad y en todos disminuyó la participación relativa de los salarios en las rentas nacionales¹. Es decir, en los últimos veinte años los beneficios –frente a los salarios– habrían acaparado la mayor parte de la riqueza generada. La pérdida de poder de compra, producto de la desregulación de los mercados de trabajo, la precariedad de los empleos y la inseguridad contribuyeron a un fuerte endeudamiento de capas cada vez más amplias de trabajadores. Las entidades financieras acometieron una estrategia suicida: fomentaron la concesión masiva de préstamos al mismo tiempo que propugnaban condiciones laborales que amenazaban su devolución. En suma, la desigualdad creciente también estuvo en el origen de la crisis financiera.

Ya antes de comenzar 2009 se tuvo la convicción de que la magnitud de la crisis sólo era comparable a la posterior al *crack* de 1929 pero que ésta tenía la singularidad de ser la primera crisis de la globalización. La sociedad internacional pareció dispuesta a no cometer los mismos errores de antaño: nacionalismo exacerbado, proteccionismo, búsqueda de respuestas constreñidas a cada país, políticas de *empobrecer al vecino...* alternativas que favorecieron la creación de las condiciones necesarias para el estallido de la II Guerra Mundial.

La reacción fue rápida desde la convicción de que la crisis mundial sólo podía ser combatida en el ámbito de la cooperación internacional. Sorprendentemente el G-20 se erigió en el instrumento emergente de la gobernanza global. Suscita una cierta sorpresa que un foro de cooperación y consulta –ni siquiera una organización– dedicado a promover la estabilidad financiera, con escasa legitimidad y menor recorrido

internacional pilotara una alternativa planetaria. Además, esta opción dejó en incómoda evidencia la incapacidad del sistema de Naciones Unidas. Por otra parte, el liderazgo del G-20 (frente al G-8) fue un síntoma de la creciente influencia de los países emergentes.

La primera de las cumbres del G-20 se celebró en Washington, en noviembre de 2008, y su declaración final apenas fue más allá de efectuar un diagnóstico sobre la situación, manifestar la voluntad de combatirla coordinadamente y remitir a un nuevo encuentro que tendría lugar en los primeros meses de 2009 para la adopción de medidas concretas. Este comunicado tenía más trascendencia de la aparente. Su falta de ambición se explicaba por la interinidad imperante en la Casa Blanca, con un Obama electo pero que debía esperar más de dos meses antes de tomar posesión de su cargo. Sin embargo lo más llamativo se encontró en la modificación del discurso imperante durante más de dos décadas. Parecía asistirse al entierro de los principios conformadores del llamado "Consenso de Washington" o, en términos especialmente queridos por la CSI, del fundamentalismo de mercado: se multiplicaban las alusiones a proceder a una refundación del capitalismo o a acometer una profunda reordenación del sistema financiero internacional.

2009 estuvo trufado de reuniones del G-20 en sus diferentes formatos: cumbres de Jefes de Estado y de Gobierno, reuniones ministeriales, grupos técnicos... La primera cumbre –la continuación de la celebrada en Washington en noviembre de 2008– tuvo lugar en Londres, en el mes de abril, y sus resultados fueron más ambiciosos de los inicialmente previstos. Se concluyeron acuerdos tangibles dotados de asignaciones de recursos para su ejecución. Pero posiblemente, el aspecto más relevante de este encuentro estuvo en la percepción de que los líderes mundiales estaban decididos a que el sector financiero que surgiera de la crisis habría de ser muy diferente al conocido en las tres últimas décadas: la opacidad de los mercados, los paraísos fiscales o los abusos de los ejecutivos habían llegado a su fin. De Londres pareció salir el mensaje de que los poderes públicos estaban determinados a terminar con la impunidad con la que habían actuado ciertos actores económicos en las últimas décadas, a lo que no era ajena la conciencia de una parte de la sociedad de estar pagando muy caro las consecuencias de una crisis que no había provocado.

El propio sindicalismo internacional acogió *"con beneplácito la serie de decisiones adoptadas en la Cumbre del G-20 de Londres, que representan un progreso importante para lograr una cooperación multilateral efectiva a fin de reanudar el crecimiento y crear empleo"*.

En el mes de noviembre de 2009 se celebró una nueva cumbre, en la ciudad de Pittsburg³. Un cierto optimismo presidió esta reunión ante lo que parecían indicios de una próxima recuperación del crecimiento económico. No obstante se acordó el mantenimiento de las medidas de estímulo "hasta que la salud de la economía mundial se halle ple-

"La primera de las cumbres del G-20 se celebró en Washington, en noviembre de 2008. Parecía asistirse al entierro de los principios conformadores del llamado "Consenso de Washington" o, en términos especialmente queridos por la CSI, del fundamentalismo de mercado: se multiplicaban las alusiones a proceder a una refundación del capitalismo o a acometer una profunda reordenación del sistema financiero internacional"

"de Londres pareció salir el mensaje de que los poderes públicos estaban determinados a terminar con la impunidad con la que habían actuado ciertos actores económicos en las últimas décadas, a lo que no era ajena la conciencia de una parte de la sociedad de estar pagando muy caro las consecuencias de una crisis que no había provocado"

“los jefes de Estado o de Gobierno reunidos en Pittsburg se comprometieron a situar “los empleos de calidad en el centro de la recuperación” y afirmaron “nos comprometemos a implementar los planes de recuperación que apoyen el trabajo decente” ”

“a lo largo de 2009 los líderes del G-20 también impulsaron el fortalecimiento y la reforma de las instituciones financieras internacionales. El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional fueron dotados de mayores recursos destinados a socorrer a los países más duramente afectados por la crisis ”

namente restablecida”. No deja de sorprender que la reunión se aprovechara para un ejercicio de autoafirmación, proclamándose que “*el G-20 será el principal foro de cooperación económica internacional*” y formalizando un calendario de reuniones hasta 2011. El G-20 parecía arrogarse una serie de cometidos de vigilancia y coordinación de políticas confiadas a organizaciones internacionales. Por otra parte, siguiendo la trayectoria trazada en anteriores cumbres, en el preámbulo de la declaración final se proclamó enfáticamente “*no vamos a permitir un retorno a lo que la banca venía haciendo*” lo que dio lugar a progresos tan limitados como perceptibles en la senda de la regulación financiera, especialmente en lo referido a las retribuciones de los directivos, a las dotaciones de capital contracíclicas y al papel a jugar por el FMI.

Por vez primera en la historia este foro, las declaraciones finales de las cumbres recogieron numerosas referencias sociales y laborales. Este hecho sólo puede explicarse por la presión ejercida por las organizaciones sindicales coordinadas por la CSI. Así, los jefes de Estado o de Gobierno reunidos en Pittsburg se comprometieron a situar “los empleos de calidad en el centro de la recuperación” y afirmaron “nos comprometemos a implementar los planes de recuperación que apoyen el trabajo decente”. También aseguraron que la crisis no podía utilizarse como excusa para ignorar o debilitar normas laborales internacionalmente reconocidas y manifestaron su convicción de que para que el crecimiento global fuese beneficioso habría que implementar políticas coherentes con los principios de la OIT. Finalmente instaron a sus ministros de trabajo a iniciar un proceso de consultas con los interlocutores sociales a lo largo de 2010.

Referencias similares las podemos encontrar en otras reuniones del G-20, especialmente en su formato ministerial. En St. Andrews, en noviembre de 2009, se estableció un marco para el crecimiento sostenible, sólido y equilibrado que propugnó una recuperación duradera con buenos empleos. Dos de los cinco objetivos estratégicos del citado marco, que deberían desarrollarse a lo largo de 2010, fueron la creación de empleo y la reducción de la pobreza. También la Cumbre Social del G-8, reunida en Italia, propugnó el apoyo a “la renta de las personas y de las familias a través de sistemas de protección social efectivos y responsables” así como que la crisis debía interpretarse como una oportunidad para evaluar y ampliar los sistemas de protección social⁴.

A lo largo de 2009 los líderes del G-20 también impulsaron el fortalecimiento y la reforma de las instituciones financieras internacionales. El Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional fueron dotados de mayores recursos destinados a socorrer a los países más duramente afectados por la crisis. Al mismo tiempo se aprobaba incrementar la influencia de los países en desarrollo en su procedimiento de adopción de decisiones. Especialmente al FMI se le confió la tarea de erigirse en futuro regulador del sistema financiero internacional,

incluyendo el estudio para el establecimiento de una tasa sobre las transacciones internacionales de capital, asunto que había sido un tabú hasta ese momento. Todas estas iniciativas discurrían por la senda del fortalecimiento de la gobernanza global en un ámbito –el financiero– que había demostrado en las últimas décadas su inmunidad a las regulaciones. No deja de sorprender, sin embargo, que la reforma de instituciones integradas en el sistema de Naciones Unidas se definiera al margen de esa organización. Es más, tanto el Grupo de Trabajo Especial sobre la crisis financiera internacional, cuya constitución fue decidida por la Asamblea General de la ONU, como la Comisión Stiglitz de expertos para la reforma del sistema monetario y financiero internacional fueron ignoradas en la práctica por el G-20.

“comenzaba a admitirse que la ausencia de atención a sus repercusiones sociales era una fuente potencial de problemas para el conjunto del sistema”

También la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pareció iniciar un proceso de fortalecimiento de su influencia en el gobierno de la globalización. Comenzaba a admitirse que la ausencia de atención a sus repercusiones sociales era una fuente potencial de problemas para el conjunto del sistema. Ya hemos señalado con anterioridad que el G-20 decidió asociar más estrechamente a la OIT y a sus normas fundamentales del trabajo a las actividades de las instituciones financieras internacionales. También la propuesta de una Carta para el Desarrollo Sostenible de la Actividad Económica (*Carta Merkel*) llevaba implícita una mayor coherencia de las políticas de las organizaciones internacionales de la que, en principio, la OIT sería una de las principales beneficiarias.

“el Pacto Mundial para el Empleo (PME), acuerdo entre gobiernos, empresarios y trabajadores destinado a paliar los efectos sociales de la crisis y facilitar una más pronta recuperación, fue la mayor aportación de la OIT”

Pero sin duda, el Pacto Mundial para el Empleo (PME)⁵, acuerdo entre gobiernos, empresarios y trabajadores destinado a paliar los efectos sociales de la crisis y facilitar una más pronta recuperación, fue la mayor aportación de la OIT a 2009 y un elemento central de su relegitimación. Tomando como base la declaración de la OIT de 2008 *“Justicia social por una globalización justa”*, el PME apostó por una decidida intervención de los poderes públicos y el diálogo social así como por incentivar la demanda e incrementar la protección social.

El sindicalismo internacional estuvo presente a lo largo de todo este proceso. Especialmente la CSI –la impronta de Guy Ryder sin duda se revalorizará en el futuro– tuvo la agilidad e inteligencia de aunar los esfuerzos de determinados sindicatos nacionales –entre ellos CCOO– conformando una respuesta internacional. La CSI estuvo en todas las grandes reuniones y demostró una notable capacidad propositiva; sus aportaciones se encuentran entre los párrafos más relevantes de las declaraciones finales de las cumbres del G-20. Aunque en menor medida, no debe despreciarse tampoco su voluntad movilizadora cuya principal manifestación se produjo en la Jornada Mundial del 7 de Octubre, contra la crisis. Uno de los principales retos del sindicalismo actual se encuentra en que el conjunto de las organizaciones afiliadas a la CSI interioricen la relevancia de la dimensión internacional de la acción sindical y asuman las consecuencias. De lo contrario, la confederación internacional se resentirá de una fragilidad que no podrá ali-

viarse con el esfuerzo y el voluntarismo de sus dirigentes ni con el apoyo de un reducido grupo de sindicatos nacionales.

En suma, 2009 fue el año en el que pareció que todo podía cambiar. El paradigma neoliberal imperante durante más de dos décadas se tambaleó. Hay quienes aseguran que el sistema en su conjunto corrió el riesgo de colapsarse. De repente, todo el mundo tuvo consciencia de los graves peligros de un modelo de crecimiento basado en la *financiarización* de una economía desregulada (a pesar de que desde muy diferentes ámbitos –entre ellos el sindical– hacía años que se advertía de este riesgo con un éxito comparable al de Casandra). Asistimos a una espectacular resurrección de Keynes, sin duda el economista más aludido en 2009. Se recuperó el valor de lo público. Del papel ordenador de la política –en su acepción de decisión colectiva– frente a la *mano invisible* del mercado. Los denostados gobiernos tuvieron que acudir al rescate –con los recursos aportados por el conjunto de la ciudadanía– de muchos *buques insignia* de lo que se suponía que era un eficiente sector privado. Los poderes públicos se erigieron en elementos centrales de las iniciativas de reactivación económica. Al mismo tiempo, la crisis se cebaba sobre aquellos que no tenían ninguna relación con su origen y que tampoco se habían beneficiado sustancialmente del crecimiento económico anterior.

La crisis pudo transformarse –todavía estamos a tiempo de ello– en una oportunidad para cambiar el modelo de crecimiento vigente en los últimos años, reconduciéndolo hacia esquemas más sostenibles. En 2009 quedaron en evidencia los límites de unos mercados internacionales desbridados, revalorizándose principios como la equidad, el esfuerzo, la solidaridad, la cohesión o la democratización de la economía. Las desigualdades, el malestar y las frustraciones acumuladas durante las últimas décadas parecían tener la oportunidad de transformarse en cambios de las estructuras económicas y políticas.

Pero conforme se han atisbado los primeros –inciertos– indicios de recuperación del crecimiento económico (las consecuencias sociales de la crisis –especialmente el desempleo, la pobreza y la exclusión– tardarán mucho tiempo en corregirse) hemos asistido a un tan rápido como sorprendente rearme ideológico de los directos responsables del desencadenamiento de la crisis. Hace furor la expresión inglesa *back to the business*, que podría traducirse como “aquí no ha pasado nada” o “vuelta a lo mismo”. Pretenden que lo que hace unos meses era la mayor crisis de la historia del capitalismo, ahora se transforme en un mero proceso de autoajuste de los mercados (curiosa la concepción de “autoajuste” a las ingentes ayudas públicas recibidas). Incluso llega a responsabilizarse a los trabajadores de la crisis ante su obcecación por comprarse una vivienda, beneficiándose de los bajos tipos de interés de unas hipotecas cuyo plazo de amortización se prolongará más allá de su esperanza de vida. Nuevamente los principales problemas del sistema parecen encontrarse en los salarios, la protección social, las pensiones o en el excesivo poder de las organizaciones sindicales.

“2009 fue el año en el que pareció que todo podía cambiar. El paradigma neoliberal imperante durante más de dos décadas se tambaleó ”

“la crisis pudo transformarse –todavía estamos a tiempo de ello– en una oportunidad para cambiar el modelo de crecimiento vigente en los últimos años, reconduciéndolo hacia esquemas más sostenibles ”

“pero conforme se han atisbado los primeros –inciertos– indicios de recuperación del crecimiento económico hemos asistido a un tan rápido como sorprendente rearme ideológico de los directos responsables del desencadenamiento de la crisis ”

Corremos el riesgo de que la mayor parte de los cambios decididos –en absoluto desdeñables– no se pongan en práctica o lo hagan de forma cicatera y lenta. Asistimos a una pugna ideológica con importantes consecuencias en la conformación del modelo futuro de sociedad. El resultado, como es tradicional, dependerá de las fuerzas y la habilidad que cada parte sea capaz de aunar⁶.

...y las paradojas europeas

Iniciamos este artículo afirmando que la crisis fue el acontecimiento más relevante de 2009 y no hemos efectuado todavía ninguna alusión relevante a la Unión Europea ¿dónde ha estado la UE en todo este proceso? Numerosos ensayistas y –paradójicamente– no pocos eurófobos han subrayado la irrelevancia de la Unión frente al protagonismo del G-20. Muchos europeos y poca Europa, se ha afirmado⁷. Gordon Brown, Angela Merkel o Nicolás Sarkozy protagonizaron la presencia europea al margen de las instituciones comunes. Incluso el profundamente europeísta José Luis Rodríguez Zapatero, cuando ya contribuía a generar expectativas sobre la próxima presidencia española de turno del Consejo de la Unión, demostraba una rocosa voluntad para encontrar las vías que permitieran la incorporación *de facto* de España al G-20, desistiendo de la opción de fortalecer la representación de la UE⁸.

No puede sostenerse con rigor que la Unión Europea haya permanecido al margen de las grandes reuniones internacionales. En las cumbres del G-20 participaron tanto el presidente de la Comisión Europea como el presidente en ejercicio del Consejo de la Unión. Las aportaciones del conjunto de los Estados miembros conforman una gran parte de sus comunicados finales. Pero la respuesta a la crisis no dejó de poner en evidencia la escasa relevancia de la UE como actor en la globalización.

En 2009 la Unión Europea, además de sus carencias suficientemente reconocidas, padeció un cierto síndrome de interinidad que lastró sus actividades. En primer lugar, la mayoría de sus principales instituciones estaban amortizadas o en proceso de constitución.

El primer fin de semana de junio se celebraron las séptimas elecciones al Parlamento Europeo. Fueron llamados a participar más de 350 millones de ciudadanos de 27 Estados miembros. Como se subrayó reiteradamente, fueron los mayores comicios democráticos mundiales tras las elecciones legislativas en India. Una primera constatación: la tasa de participación media fue la más baja de la historia (43'09%). Este dato escondía realidades nacionales muy diferentes: desde menos del 20% en Eslovaquia hasta más del 90% en Bélgica o Luxemburgo. Resulta extraordinariamente difícil sistematizar el comportamiento de los electores en unos comicios europeos pero, una de las causas que parece explicar la elevada abstención estuvo, precisamente, en que considerándose que el principal problema se encontra-

“en 2009 la Unión Europea, además de sus carencias suficientemente reconocidas, padeció un cierto síndrome de interinidad que lastró sus actividades ”

“en primer lugar, podría aludirse a un desdibujamiento de las alternativas ofrecidas por las principales formaciones políticas. Este fenómeno se explicaría, al menos parcialmente, por el recurso generalizado a políticas neokeynesianas para combatir la crisis ”

“sin duda, la gran incertidumbre que lastró el funcionamiento de la Unión Europea se encontró en la entrada en vigor el Tratado de Lisboa ”

ba en la crisis económica, no se percibía con claridad qué papel jugaba la Unión en este proceso. No en balde, las estrategias de reactivación económica y los instrumentos de protección social frente a la crisis fueron esencialmente nacionales.

En los comicios se produjo una neta victoria del centro-derecha, cosechando las formaciones de izquierda unos resultados indiscutiblemente negativos tomados en su conjunto. La tendencia política del partido gobernante en cada país no pareció influir significativamente en el comportamiento de los electores. Nuevamente nos vemos obligados a insistir en la dificultad de encontrar una explicación global, arriesgándonos a bosquejar algunas de las posibles causas de los resultados. En primer lugar, podría aludirse a un desdibujamiento de las alternativas ofrecidas por las principales formaciones políticas. Este fenómeno se explicaría, al menos parcialmente, por el recurso generalizado a políticas neokeynesianas para combatir la crisis. Incluso los partidos conservadores y liberales optaron por la intervención pública frente al peligro de colapso del sistema financiero y su contagio al conjunto de la economía así como para paliar sus consecuencias sociales. La falta de capacidad para definir un perfil propio pareció afectar más al Partido Socialista Europeo que ni siquiera fue capaz de presentar una alternativa unitaria a la candidatura del conservador Durao Barroso para la presidencia de la Comisión Europea. Los Verdes que hicieron una campaña desmarcándose claramente del portugués, obtuvieron unos resultados superiores a los esperados. Por último, los electores también parecieron premiar a los candidatos con un compromiso contrastado con la integración europea –frente a los “paracaidistas”– que, en su mayor parte, fueron conservadores.

2009 fue también un año en el que la “Comisión Barroso I” vivió en la interinidad, esperando a que tras las elecciones al Parlamento Europeo se constituyera un nuevo colegio de comisarios.

Pero sin duda, la gran incertidumbre que lastró el funcionamiento de la Unión Europea se encontró en la entrada en vigor el Tratado de Lisboa. La ratificación definitiva del Tratado –una suerte de revisión vergonzante de la no nata Constitución Europea– por los 27 Estados miembros coincidió con el fin de 2009, cerrando un periodo de interinidad de casi cinco años. El Tratado respondió de forma moderadamente satisfactoria a los retos pendientes del proceso de integración tras la última macroampliación: permitir un funcionamiento más eficaz, transparente y democrático de la Unión así como favorecer que ésta se transformara en un auténtico actor global. También resulta positiva la inclusión de valores y principios, junto con la inserción –aun de forma un tanto vergonzante– de la Carta de Derechos Fundamentales. Y no debe desdeñarse que el Tratado cerró –previsiblemente por largo tiempo– la prolongada incertidumbre en la que ha primado más el *cómo* se iban a hacer las cosas sobre el *qué* cosas hacer.

La entrada en vigor del Tratado de Lisboa ha definido una nueva arquitectura institucional europea, potencialmente más eficaz y moderadamente más democrática que la anterior. Ha ampliado ligeramente las competencias de la Unión y ha precisado sus relaciones respecto a los Estados miembros. Los objetivos de la integración son más precisos e identificables. Pero, sobre cualquier otra consideración, ha cerrado el que quizás haya sido el periodo de precariedad más prolongado del proceso de integración europea.

En la actualidad el desarrollo de este marco dependerá de la voluntad del conjunto de los actores políticos, económicos y sociales. Y las primeras manifestaciones no han sido muy prometedoras. Se habían depositado notables esperanzas en nuevas instituciones como la Presidencia Estable del Consejo o en el Alto Representante de Asuntos Exteriores y para la Política de Seguridad. La designación Van Rompuy y Catherine Ashton no parecen transmitir la voluntad de ejercer una notable influencia política hacia el exterior ni al interior de la Unión.

El último asunto que abordaremos es la Estrategia de Lisboa. En los últimos meses se ha recordado casi hasta la saciedad que el Consejo Europeo, reunido en marzo de 2000, formuló el objetivo estratégico de que la Unión Europea se convirtiera en el plazo máximo de una década en *“la economía mundial más competitiva y dinámica, basada en el conocimiento, capaz de un crecimiento económico sostenible, con más y mejores empleos y una mayor cohesión social”*. Asimismo, manifestó la voluntad de incrementar la productividad y la competitividad europeas en el contexto de la globalización, respetando el modelo social vigente. Tras estas solemnes declaraciones se escondían dos grandes temores de los dirigentes europeos: la pérdida de competitividad frente a Estados Unidos y Japón –provocada en gran medida por una creciente brecha tecnológica- y las posibles consecuencias de los cambios demográficos que experimentaban la práctica totalidad de los Estados miembros.

Para la consecución de tales objetivos, la Estrategia de Lisboa pretendió dotar de coherencia a un conjunto de políticas que hasta ese momento permanecían en gran medida inconexas. Así persiguió constituirse en el marco general que agrupara la Estrategia Europea de Empleo (Estrategia de Luxemburgo), la Agenda Social establecida en la Cumbre de Niza (protección social, lucha contra la exclusión social, igualdad de oportunidades...), y la Estrategia de Goteborg (temas medioambientales y de desarrollo sostenible). En 2004 el Informe Kok III¹⁰, de evaluación intermedia, puso de relieve los decepcionantes resultados cosechados hasta el momento, optando por la reorientación de la Estrategia. El Consejo y la Comisión –junto con los Estados miembros- acordaron situar las prioridades futuras en el empleo y en el desarrollo sostenible, comenzando a adjetivarse la Estrategia de Lisboa como estrategia para el crecimiento y el empleo. Se adoptó un calendario 2005-2008 (revisado para el 2008-2010) y unas “directrices integradas”, compuestas por las orientaciones generales de políticas

“la entrada en vigor del Tratado de Lisboa ha cerrado el que quizás haya sido el periodo de precariedad más prolongado del proceso de integración europea”

“la Estrategia de Lisboa pretendió dotar de coherencia a un conjunto de políticas que hasta ese momento permanecían en gran medida inconexas”

económicas y por las orientaciones para el empleo que cada país debería adaptar a su propia situación.

“*varios factores parecen explicar este fracaso parcial de la estrategia de Lisboa, especialmente la compleja arquitectura diseñada para su puesta en práctica con objetivos jerarquizados y vigilados a través del método abierto de coordinación*”

En 2009 se acometió la recta final de la Estrategia, iniciándose su evaluación y la definición de las líneas directrices de su sucesora. Descontándose las consecuencias de la crisis económica, acontecimiento extraordinario e imprevisible, los resultados cosechados son decepcionantes. La estrategia para el crecimiento y el empleo ha estado escorada hacia el primero de los factores sin que haya contribuido sensiblemente a mejorar la competitividad europea. Entre 2000 y 2008 debe reconocerse que se experimentó un sensible incremento del porcentaje de la población ocupada pero mayoritariamente con empleos de poca calidad. La temporalidad, los bajos salarios o la precariedad fueron las características dominantes de los nuevos empleos creados. La flexiguridad se ha desarrollado, salvo en algunos excepcionales Estados miembros, sólo por el segundo de sus componentes. Los objetivos de aumentar la inversión en I+D o de fomentar la innovación tampoco se alcanzaron. Aunque será necesaria una reflexión más sosegada, varios factores parecen explicar este fracaso parcial, especialmente la compleja arquitectura diseñada para su puesta en práctica con objetivos jerarquizados y vigilados a través del método abierto de coordinación.

“*con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa la Unión Europea se ha dotado de un marco jurídico-político que regirá su funcionamiento en un plazo previsiblemente largo*”

El 2 de marzo de 2010 la Comisión Europea publicó la comunicación “*Europa 2020, una estrategia de crecimiento inteligente, sostenido e integrado*” que tiene la voluntad de suceder a la Estrategia de Lisboa. Su aprobación y desarrollo por el Consejo Europeo está sufriendo retrasos sobre lo inicialmente previsto pero los primeros indicios son preocupantes. El objetivo de perseguir una *economía del conocimiento* es demasiado ambiguo, haciéndose necesario definir con mayor precisión el modelo que se persigue. La mera reiteración de las alusiones al conocimiento, la innovación o a la I+D no perfila unos objetivos claros que además han de desarrollarse con indicadores concretos y evaluables. Se corre el riesgo de repetir los mismos errores que aquejaron a la Estrategia de Lisboa, incluyendo la marginación de principios como la equidad o la cohesión o despreciando las aportaciones potenciales del diálogo entre interlocutores sociales. Porque no podemos olvidar que el crecimiento económico no es un fin en sí mismo. Sería una nueva decepción que se desaprovechara la oportunidad que podría ofrecer un ambicioso plan para la transformación estructural de la economía europea.

En suma, con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa la Unión Europea se ha dotado de un marco jurídico-político que regirá su funcionamiento en un plazo previsiblemente largo. En 2009 se han renovado la Comisión y el Parlamento Europeo, conformándose el panorama institucional que regirá los destinos de la Unión en los próximos años. Las dudas sobre el *cómo* y el *quién* va a hacer las cosas en el próximo futuro –que tanto han lastrado la actividad comunitaria en los últimos años– ya están despejadas. Es hora de acometer la más difícil

de las tareas: *qué* hacer. Definir el modelo de economía y de sociedad que queremos para Europa en las próximas décadas. Y también definir el papel que elegimos para la Unión en el gobierno de la globalización. Nada está preestablecido. Nos enfrentamos a opciones políticas que se materializarán en función de los actores en liza. Y todo esto ha comenzado, en buena medida, durante la última presidencia de turno de España del Consejo de la Unión Europea en muchos, muchos años.

Notas

- 1 OECD: *Growing Unequal* (2008)
- 2 *Declaración de la Agrupación Global Unions para las reuniones de primavera de 2009 del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial. Washington, 25 y 26 de abril de 2009* (http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_23_-_Declaracion_FMI-BM_state-ment.pdf)
- 3 TUAC-CSI: *Evaluación de la 3ª Cumbre del G-20, reunida en Pittsburg* (25-IX-2009)
- 4 http://www.g8italia2009.it/static/G8_Allegato/conclusioni_ENG,0.pdf
- 5 BUSSER, Esther: "El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT: su importancia y potencial para España", *Revista de la Fundación* nº 19, Fundación Primero de Mayo (X-2009).
- 6 COSCUBIELA i CONESA, Joan: "Necesitamos una lectura ideológica de la crisis" en *Estudios de la Fundación* nº 10, Fundación Primero de Mayo (IX-2009).
- 7 <http://www.guardian.co.uk/commentisfree/2009/mar/26/europe-g20-financial-crisis>
- 8 REAL INSTITUTO ELCANO: *España ante el G-20: una propuesta estratégica sobre su inserción en la nueva gobernanza global, 2009.* (http://www.realinstitutoelcano.org/wps/portal/rielcano/contenido?WCM_GLOBAL_CONTEXT=/Elcano_es/Zonas_es/Economia+Internacional/00033).
- 9 <http://www.lamoncloa.es/PROGRAMAS/OEP/PublicacionesEInformes/PNR/ConsejoEuropeoLisboa.htm>
- 10 <http://www.la-moncloa.es/NR/rdonlyres/1D896EAE-B43B-494F-956B-352C2EF6C842/74752/InformeKOKNov2004.pdf>. Entre el reducido «grupo de sabios» que redactó este informe se encontraba Antonio Gutiérrez Vegara.

LA ESTRATEGIA UE 2020 Y LA PRODUCCIÓN IDEOLÓGICA DE LA REALIDAD

Javier Velasco

Economista. Director de la Oficina de representación de Asturias en Bruselas.

Miembro suplente del Comité de las Regiones de la UE

Infinidad de artículos en la prensa cotidiana, revistas especializadas y documentos de divulgación, se han pronunciado, y se siguen pronunciando, sobre la crisis. Nada más predecible. Sin embargo, leerlos produce un sentimiento de aburrimiento, cuando no de desesperación. Los artículos están estructurados siempre igual.

Primera parte, la cosa esta muy mal –póngase el país de la Unión Europea que se quiera-. Segunda parte, la culpa la tiene el gobierno-dígase el partido que gobierna de cualquier país-. Pero, también, la culpa es de la oposición, sea cual sea, y, por supuesto, de los políticos. Por último, el redactor propone la clave que parece que a todos los anteriores descalificados no se les ha ocurrido: la solución es la INNOVACION. Por supuesto, hay más, está la formación. Además, hay que “adaptar” el mercado de trabajo.

Con este material humano nos jugamos el presente y el futuro de nuestros hijos. Para no dormir. Por eso no nos debe extrañar que ciertos ingredientes de esta estructura se encuentren en la Comunicación de la Comisión “Europea Europa 2020. Una estrategia para el crecimiento inteligente, sostenible e integrador”. Los que han escrito la Comunicación han buscado una portada de adhesión. No obstante, vamos más allá de las formas.

En la Comunicación de la Comisión Europea no existe un diagnóstico sobre las causas de la crisis. Existe, eso sí, una descripción de efectos que denominan “momento de transformación”. Ese momento se identifica con aumento del paro, déficit público, etc., aderezado con una llamada a los problemas medioambientales. Las causas de este desastre son, para la Comisión Europea, muy claras: la tasa de crecimiento en Europa ha sido menor debido a una débil productividad causada por la insuficiente inversión en Investigación e innovación, y, sobre todo, porque se aplican poco las Tecnologías de la Información y de la Comunicación. Esa productividad es baja, según los autores de la

“en la Comunicación de la Comisión Europea no existe un diagnóstico sobre las causas de la crisis. Existe, eso sí, una descripción de efectos que denominan “momento de transformación”. Ese momento se identifica con aumento del paro, déficit público, etc., aderezado con una llamada a los problemas medioambientales ”

Comunicación, en relación a nuestro principal competidor, los Estados Unidos de América. La otra causa, según la Comisión, es que en Europa trabaja poca gente y durante poco tiempo.

Se explica que los niveles de empleo en Europa son más bajos debido a que los trabajadores de mayor edad tienen menor ocupación que en EEUU y en Japón y que, además, los trabajadores comunitarios hacen un 10% menos de horas que los de sus principales competidores.

En resumen, dos serían los elementos principales sobre los que se debería incidir para poder competir con la economía norteamericana. Esos dos factores son la innovación, fundamentalmente a través de las TIC, y el incremento de horas trabajadas por el conjunto de la población activa, llamando la atención sobre los trabajadores de mayor edad.

Que trabajen los viejos

Uno de los problemas del discurso político europeo es que está trufado de interés ideológico. Ello permite hacer comparaciones entre datos que reflejan realidades diferentes y que, lógicamente, son incomparables. En otros casos, se esconde que, detrás de los datos, existen problemas que, si fuesen desvelados, nos llevarían a desechar esas comparaciones. Ese es el caso al establecer que el número de horas trabajadas en EEUU es superior al que existe en Europa y que es ahí donde se encuentra una de las causas de nuestra crisis. Nada más lejos de la verdad. El mayor índice de actividad en EEUU está motivado, principalmente, por factores que se relacionan entre sí: el impacto de la tecnología en el mercado de trabajo y la ausencia de un Estado de Bienestar estructurado como el existente en la Unión Europea.

En efecto, hasta ahora, y todavía en mucho tiempo, no existe un sistema de salud en los Estados Unidos que permita abordar la vejez con una cierta tranquilidad. En ese país, llegar a una edad avanzada es una fuente de angustia que obliga a seguir trabajando hasta la tumba. En el caso de las pensiones, nos encontramos con la misma situación. Al no existir un sistema público de pensiones y al ser la mayoría de los salarios incapaces de crear un ahorro suficiente para la pensión, los viejos se ven obligados a trabajar. En las ciudades norteamericanas podemos contemplar infinidad de ancianos que llevan una vida miserable de guardas de garajes, ascensoristas y otras actividades menores. Algunos de esos ancianos tuvieron una vida laboral anterior con bastante mayor cualificación.

Las quiebras generalizadas de los sectores industriales, producidas por la crisis y por el incremento de la productividad derivada de la aplicación de las TIC, ha destruido el único sistema de prevención social que existía, el que se acordaba dentro de las empresas con los trabajadores.

Las previsiones de creación de empleos por franjas de edad en EEUU reflejan lo que decimos. En el cuadro que sigue se pueden identificar

“dos serían los elementos principales sobre los que se debería incidir para poder competir con la economía norteamericana. Esos dos factores son la innovación, fundamentalmente a través de las TIC, y el incremento de horas trabajadas por el conjunto de la población activa, llamando la atención sobre los trabajadores de mayor edad ”

“en Estados Unidos llegar a una edad avanzada es una fuente de angustia que obliga a seguir trabajando hasta la tumba. En el caso de las pensiones, nos encontramos con la misma situación. Al no existir un sistema público de pensiones y al ser la mayoría de los salarios incapaces de crear un ahorro suficiente para la pensión, los viejos se ven obligados a trabajar ”

algunos rasgos que nos indican cuales son las consecuencias de un entorno crítico sobre el que hay que investigar más adecuadamente. Como podemos observar, la franja de edad que más crece, en las previsiones que van hasta el año 2014, son las de los trabajadores que están entre los 65 y 69 años, seguidos, muy de cerca, por los que tienen más de 75 años.

Por otra parte, y debido a descensos demográficos pero también a la incidencia del paro entre las clases medias (que están formadas por personas pertenecientes edades medias) vemos que su número decae vertiginosamente en las previsiones para los próximos años. Eso tiene graves consecuencias. Por una parte, pierden vigor aquellos estratos de población más dinámicos; por otra, esos estratos son los que suministran demanda al sistema al poder abordar compras al medio y largo plazo. El vaciamiento de estas capas puede estar relacionado con el impacto de la innovación en el sistema económico. Habría que estudiar cual es la estructura de edad en la población en paro. Eso nos permitiría saber el peso del origen tecnológico.

El descenso de la franja de 16 a 19 años también debe estar motivado por efectos demográficos pero es posible que los pequeños trabajos que, tradicionalmente, hacían los estudiantes para pagarse los estudios o incrementar su poder adquisitivo, vayan desapareciendo al ser sustituidos por trabajadores de mayor edad. Es otra línea a explorar. Sea como fuere, las cifras indican fenómenos que son velados al ser trasladados por la Comisión Europea a propuestas sin matices. Es más, son invertidos en su interpretación y, lo que es más grave, pueden ser motivo de políticas erróneas.

“es posible que los pequeños trabajos que, tradicionalmente, hacían los estudiantes para pagarse los estudios o incrementar su poder adquisitivo, vayan desapareciendo al ser sustituidos por trabajadores de mayor edad”

MANO DE OBRA CIVIL POR GRUPOS DE EDAD EEUU, 1999-2014 (EN MILES)

Mano de obra por edad	1999		2014		cambio % 1999 -2014
		% del total		% del total	
total, 16 años ó más	139.368	100	162.100	100,00	16,31
16 a 19 años	8.333	5,98	6.243	3,85	-25,08
20 a 24 años	13.933	10,00	15.915	9,82	14,23
25 a 29 años	15.517	11,13	18.273	11,27	17,76
30 a 34 años	16.626	11,93	18.482	11,40	11,16
35 a 39 años	18.937	13,59	16.422	10,13	-13,28
40 a 44 años	18.945	13,59	16.923	10,44	-10,67
45 a 49 años	16.330	11,72	17.612	10,86	7,85
50 a 54 años	13.058	9,37	17.915	11,05	37,20
55 a 59 años	8.895	6,38	15.503	9,56	74,29
60 a 64 años	4.787	3,43	10.126	6,25	111,53
65 a 69 años	2.137	1,53	5.058	3,12	136,69
70 a 74 años	1.116	0,80	1.884	1,16	68,82
75 años o más	752	0,54	1.745	1,08	132,05

Fuente: elaboración propia con datos del Bureau of Labor Statistics EEUU, Junio 2009.

La Innovación y la crisis

No es una provocación: como hemos visto, hay bastantes indicios para afirmar que las innovaciones están en el origen de la crisis. No es la desregulación y la irresponsabilidad de los operadores financieros, aunque eso exista, o la mala previsión de los gobiernos alentando a la construcción inmobiliaria lo que nos han llevado a una crisis que se venía arrastrando desde los 90. No. Eso han sido manifestaciones lógicas de un sistema que está siendo erosionado por el modelo tecnológico en curso. Estamos hablando de los países desarrollados.

Si no conocemos, en detalle, el impacto que están teniendo las Tecnologías de la Información y de la Comunicación sobre el empleo, no podremos desarrollar políticas de salida de la crisis. Salidas que deberían significar un cambio de perspectiva total sobre los hábitos de la llamada sociedad de consumo.

Las TIC están teniendo, como podemos sospechar, con la información del segundo cuadro que exponemos, un efecto letal sobre el empleo de las clases medias, clases que han sido la base de la demanda del modelo económico actual, generando un descenso en su participación en la distribución de la renta.

El impacto sobre el mercado de trabajo de las TIC ha aumentado las desigualdades en los últimos quince años de manera espectacular. El fenómeno ha comenzado por Estados Unidos donde el consumo se ha mantenido gracias al incremento desmesurado del endeudamiento de las economías domésticas. El motor para mantener el consumo norteamericano, que es lo mismo que decir el mundial, estaba envenenado desde hace más de una década por el descenso de la capacidad adquisitiva de esas clases medias tomadas como bloque.

Hay numerosos trabajos de investigación. El propio Servicio de Estudios de la Caixa afirma en su número julio del 2009: "El dato más significativo del momento actual lo planteó un economista del siglo XIX. En efecto, David Ricardo consideró que la cuestión fundamental en una economía era cómo se determinaba la distribución de la renta entre el capital y el trabajo. Durante mucho tiempo los economistas establecieron que esa distribución de renta era estable y que los salarios recibirían tres cuartos de la renta creada y el otro cuarto iría para la retribución del capital. Sin embargo, llevamos dos décadas en las que las ganancias de capital han ido ganando peso en la distribución de la renta".

A esta desigualdad entre capital y trabajo hay que añadir la desigualdad creciente entre los propios asalariados. Ambos factores de desigualdad han alimentado un incremento de la masa financiera disponible y un descenso de la solvencia de la demanda. La búsqueda de colocación por parte de esa masa financiera y su fracaso se materializó en la crisis.

“si no conocemos, en detalle, el impacto que están teniendo las Tecnologías de la Información y de la Comunicación sobre el empleo, no podremos desarrollar políticas de salida de la crisis”

“el impacto sobre el mercado de trabajo de las TIC ha aumentado las desigualdades en los últimos quince años de manera espectacular”

“a esta desigualdad entre capital y trabajo hay que añadir la desigualdad creciente entre los propios asalariados. Ambos factores de desigualdad han alimentado un incremento de la masa financiera disponible y un descenso de la solvencia de la demanda”

Como decía Marriner S. Eccles en 1951 a propósito del bienio 1929-1930: "De la misma manera que la producción de masas debe acompañarse de un consumo de masas, esto último necesita de una distribución de la riqueza –no de la que ya exista, sino de las que se va produciendo- que permita garantizar a las personas un poder de compra equivalente al montante de bienes y servicios ofrecidos por la maquinaria económica de las naciones". La duda consiste en saber si el actual modelo tecnológico es capaz de crear esa ecuación. Parece difícil, cuando menos improbable.

¿En qué situación nos encontramos? Tecnología y empleo

En *The Economist* del 6 noviembre del 2009 se reflexiona sobre el empleo estructural de larga duración producido por la tecnología. Recoge de un blog llamado Angry Bear ("Oso Furioso") un comentario sobre un artículo de Martin Ford, uno de los economistas norteamericanos que trabajan en este campo: " No estoy hablando aquí de una tecnología descabellada de ciencia ficción: esta tendencia es simplemente una extrapolación de las avanzadas tecnologías que actualmente permiten a los aviones aterrizar automáticamente, o realizar transacciones comerciales de forma autónoma desde Wall Street, o que permiten a las máquinas ganar en una partida de ajedrez a casi cualquier humano. A medida que la tecnología avanza, creo que hay pocas dudas de que estos sistemas empiezan a igualar o incluso superar las capacidades de los humanos en muchas categorías de empleo rutinario – y esto incluye a una gran cantidad de trabajadores con título universitario o de alta cualificación. Muchos trabajadores estarán también cada vez más amenazados por la continua tendencia hacia la implantación de tecnologías de autoservicio que permiten que los consumidores realicen muchas tareas que antes realizaban los empleados".

La sustitución de empleos cualificados en la actividad contemporánea es algo que cualquiera que no sufra de algún trastorno patológico lo reconoce en su vida cotidiana. La búsqueda de economías crecientes de escala y de aglomeración el aumento de productividad es posible gracias a las TIC y generan vacío en amplios segmentos de trabajadores. Nos estamos refiriendo no sólo a los trabajadores manuales.

Ya existen trabajos para crear máquinas que emulen la inteligencia humana. Desde hace 23 años lleva construyendo la Cycorp, en Texas, una inteligencia artificial que posee millones de piezas de conocimiento de sentido común. Cyc debería saber lo suficiente como para empezar a leer y asimilar conocimiento escrito, y cuanto más sepa, más rápido debería ser capaz de aprender.

El proyecto Blue Brain, de IBM y la Escuela Politécnica de Lausana, acaba de crear un mapa y ha modelado 10.000 neuronas y 30 millones de sinapsis de la columna neocortical de una rata. La universi-

“la sustitución de empleos cualificados en la actividad contemporánea es algo que cualquiera que no sufra de algún trastorno patológico lo reconoce en su vida cotidiana ”

“todas las estrategias europeas sobre la creación de empleo se basan en que la tecnología e innovación está provocando que se vayan necesitando nuevos puestos de trabajo más cualificados y que haya menos demanda de los menos cualificados”

dad de Estocolmo observó el comportamiento real en una simulación de 8 millones de neuronas y 4 millones de sinapsis. No estamos lejos de instrumentos con capacidades de sustitución del trabajo humano, que significarían una convulsión difícil de prever hoy por hoy. Esta conjunción de TIC y neurociencia nos acerca a mundos inquietantes.

La polarización del trabajo en Europa

Todas las estrategias europeas sobre la creación de empleo se basan en que la tecnología e innovación está provocando que se vayan necesitando nuevos puestos de trabajo más cualificados y que haya menos demanda de los menos cualificados. Es decir, un desplazamiento hacia arriba. La estrategia, entonces, es clara: hay que cualificar más para adaptar la demanda a nuevos puestos de trabajo de mayor calidad. Esos trabajadores cobrarán más y la economía será más competitiva. Esta hipótesis es la que sustenta la estrategia de la Comisión, tanto en el “Estrategia UE 2020” como en su documento más especializado “Nuevas cualificaciones para nuevos trabajos”, en el que se apoya toda su labor de futuro.

Esta hipótesis nace de una idea que surge en los principios de los años 90 denominada en inglés skill-biased technological change (SBTC) o, lo que es lo mismo, pero menos atractivo en español, cambios producidos en las cualificaciones por el cambio tecnológico. El cambio tecnológico, por tanto, es, según los defensores de esta teoría, lo que ocasiona una mayor necesidad de personal competente.

Nada más lejos de la realidad. Hace falta personal adecuado, pero no mucho y, además, las últimas investigaciones llevan a otras conclusiones.

Maarten Goos, Alan Manning y Anna Salomons han publicado los resultados de un trabajo, que es considerado referente, en el que ponen en cuestión la hipótesis del SBTC y concluyen, con otros investigadores, que lo que se ha producido, en realidad, es que ha habido un crecimiento, no espectacular, de los trabajadores más cualificados, sobre todo los directivos y gerentes, y un aumento de los menos cualificados, ubicados en los servicios a las personas o de los denominados de proximidad. Esto ha significado una polarización de los trabajadores entre los de altos y bajos salarios. Pero ha supuesto, también, algo más grave a efectos de la demanda, y es que se han destruido los trabajos intermedios, debido a la sustitución tecnológica. Esto es un golpe mortal a la clientela habitual de la sociedad de consumo. Además, el sector de los menos cualificados ha aumentado el empleo en aquellas labores de los que se dedican a prestar servicios a los más ricos. Es decir, de los servidores (servicio doméstico, camareros, cuidados a los ancianos, guardias de seguridad) y de segmentos del sector público (enfermeros, cuidados medioambientales).

“lo que se ha producido, en realidad, es que ha habido un crecimiento, no espectacular, de los trabajadores más cualificados, sobre todo los directivos y gerentes, y un aumento de los menos cualificados, ubicados en los servicios a las personas o de los denominados de proximidad. Esto ha significado una polarización de los trabajadores entre los de altos y bajos salarios”

La cualificación del empleo en Estados Unidos: testimonio del impacto de la innovación para Europa

Si hay una cosa que envidiar de los Estados Unidos, entre otras, es el servicio estadístico. Un político, en el amplio sentido de la palabra, necesita buena información para decidir. Desde luego, Eurostat, no es, todavía, la herramienta adecuada, aunque vaya mejorando. Por eso nos vamos a referir a las estadísticas de empleo de EEUU en lo que se refiere a ocupaciones y trabajo en el futuro. Al fin y al cabo, los EEUU son el laboratorio en el que aprendemos cuales son las tendencias en los países desarrollados. Son un oráculo.

EEUU tiene una oficina estadística dedicada al mundo del trabajo (Bureau of Labor Statistics). Esta oficina, además de informar sobre el empleo a nivel macroeconómico, nos suministra datos a unos niveles de detalle excepcionales. Hay un producto muy significativo que nos va a ayudar a verificar el efecto de la tecnología y a pensar en la confusión del vínculo innovación-empleo que se está utilizando.

Cada dos años, el BLS hace un ejercicio de previsión de empleos hacia el futuro y, sobre todo, hace una previsión de los puestos de trabajo que se crearán por sectores, edades, cualificaciones y salarios. El último cubre el periodo 2008-2018. Su objetivo es ayudar a preparar ofertas de formación a las instituciones competentes, pero no es eso lo que nos interesa.

Lo que nos interesa es verificar si se prevé producir muchos empleos de calidad y si van a estar bien pagados. O, lo que es lo mismo, si la aplicación de innovaciones está provocando mayores puestos cualificados o no.

Si seleccionamos las 30 ocupaciones con más crecimiento de empleo no podemos evitar un gesto de asombro. El cuadro que vamos a tratar es el del periodo 2006-2016.

La ocupación que más trabajadores va a tener en los próximos años son los/las enfermeros de grado medio. Crecerán en 587 mil puestos de trabajo. En segundo lugar, los limpiadores de edificios, con 533 mil; a continuación, los camareros de restaurantes de comida rápida, con 506 mil, y así un elenco de servidores en su mayoría mal pagados y de escasa cualificación.

De las 30 ocupaciones con mayor crecimiento, diez tienen formación media y superior: ingenieros informáticos, profesores de escuela elemental y primaria, contables y auditores, especialistas en operaciones de negocios, analistas financieros y de gestión, analistas informáticos, etc. Pero son actividades de análisis organizativo (buscadores de productividad) o, mundo aparte, enseñantes. La creación de empleos la podemos clasificar en cinco grupos.

“la ocupación que más trabajadores va a tener en los próximos años son los/las enfermeros de grado medio. Crecerán en 587 mil puestos de trabajo. En segundo lugar, los limpiadores de edificios, con 533 mil; a continuación, los camareros de restaurantes de comida rápida, con 506 mil, y así un elenco de servidores en su mayoría mal pagados y de escasa cualificación ”

“*estos grupos se pueden reunir en cuatro grandes corrientes: los que sirven, los que organizan, los que mantienen actividades relativas al Estado del Bienestar (en términos europeos) y un grupo epidérmico de clase obrera. La mayoría de los nuevos puestos de trabajo son de baja remuneración y contratación precaria*”

1. El mayoritario: son los servidores. Limpiadores, camareros, servicio doméstico, cuidadores en hogar, guardas de seguridad, mantenimiento general, preparadores de comida, jardineros, etc.
2. Los asistentes sociales y de salud. En un sistema como el norteamericano forman parte del sector privado. Enfermeras, asistentes sanitarios, enfermeros de ancianos, asistentes y consejeros sociales, etc.
3. Los organizadores empresariales. Analistas, contables, ingenieros de hardware, etc. Este grupo son los generadores de ideas innovadoras de conjunto que suministran información a los productores de tecnología. Se puede sospechar que, en la mayoría de los casos, buscan innovaciones de proceso o, en el caso de los analistas financieros, nuevos productos que, hoy, son puestos en cuestión.
4. Los enseñantes. Son los profesores de primaria, secundaria y preescolar. Posiblemente tenga que ver con las nuevas necesidades nacidas del aumento de la población emigrante.
5. Clase obrera. Más bien un epifenómeno de la clase obrera, un residuo, como son los trabajadores dedicados al mantenimiento de automóviles. Se sitúa en último lugar de las 30 ocupaciones.

Estos grupos se pueden reunir en cuatro grandes corrientes: los que sirven, los que organizan, los que mantienen actividades relativas al Estado del Bienestar (en términos europeos) y un grupo epidérmico de clase obrera. La mayoría de los nuevos puestos de trabajo son de baja remuneración y contratación precaria. Lo más significativo es la desaparición de puestos de trabajo de la denominada clase media, la mezcla que obreros de cuello blanco y de mono azul que, junto con sus mandos cualificados para la anterior etapa industrial, están desapareciendo ante el impulso de las TIC. Es el fin de la demanda. Difícil de resolver. Es el impacto de la innovación y el origen de la crisis.

LAS 30 PROFESIONES CON MAYOR CRECIMIENTO EN NÚMEROS ABSOLUTOS (2006/2016) EEUU

Profesión	aumento de trabajadores
Total, todas las ocupaciones	15.600.125
1 Enfermeras tituladas	587.349
2 Limpiadores de edificios	533.297
3 Camareros Restaurantes Comida Rápida	506.014
4 Personal y ayudantes de cuidados en el hogar	388.538
5 Asistencia Sanitaria Doméstica	383.620
6 Ingenieros informáticos de software	324.390
7 Miscelánea de ocupaciones de asistencia sanitaria	287.076
8 Profesores de escuela elemental y primaria	282.114
9 Enfermeras de ancianos	263.643
10 Camareros	254.678
11 Cuidadores de niños	247.779
12 Personal de mantenimiento sobre el terreno	234.710
13 Contables y auditores	225.575
14 Especialistas de operaciones de negocios	218.243
15 Cocineros	203.798
16 Camioneros	193.012
17 Guardas de seguridad	178.374
18 Miscelánea de ocupaciones de asistencia social	169.924
19 Analistas financieros y asesores	153.359
20 Analistas de gestión	148.651
21 Analistas de sistemas informáticos	145.940
22 Técnicos de diagnóstico sanitario	143.449
23 Profesores de preescolar	142.662
24 Trabajadores de mantenimiento, general	139.908
25 Analistas de Comunicaciones y Redes	139.834
26 Preparadores de comida	138.084
27 Profesores asistentes	136.541
28 Consejeros sociales	135.591
29 Trabajadores sociales	132.187
30 Mecánicos de automóviles	110.456

“la clase obrera se encuentra en un estado de extrema confusión ante un horizonte en el que sigue siendo explotada, en un mundo en el que el proletariado ha perdido su nombre desde que todos los ciudadanos están pasando a formar parte de él, y en el que cada salto de productividad significa una nueva pérdida para el trabajador ”

Fuente: Bureau of Labor Statics EEUU.

Algunas inquietudes políticas

Marx señalaba que la lógica del sistema capitalista implicaba la minimización de los costes de producción con el objetivo de una maximización de los beneficios. Las TIC han hecho posible el sueño de la voracidad financiera de esa burguesía ostentosa propia del siglo XXI.

La clase obrera, por su parte, que pasó de ser considerada como un factor de producción (explotado), de forma exclusiva, a ser valorada como sujeto de consumo (explotado y alienado) a partir de los años sesenta, se encuentra en un estado de extrema confusión ante un horizonte en el que sigue siendo explotada, en un mundo en el que el proletariado ha perdido su nombre desde que todos los ciudadanos están pasando a formar parte de él, y en el que cada salto de productividad significa una nueva pérdida para el trabajador.

“¿alguien puede pensar que el futuro será una vuelta a la producción de coches, casas y electrodomésticos, dentro de una orgía energética?”

La innovación, tal y como se concibe y aplica, va a adelgazar la demanda potencial y va a suponer un descenso del nivel de vida. Implicará una menor capacidad del Estado para recaudar y hacer frente al Estado del Bienestar. Sólo es posible una solución cuando tengamos un cuadro mental diferente a las pautas y valores de la sociedad de consumo, donde la innovación se someta un nuevo proyecto imaginado y no a una idea de productividad ciega.

¿Alguien puede pensar que el futuro será una vuelta a la producción de coches, casas y electrodomésticos, dentro de una orgía energética?
¿Alguien puede pensar que el futuro está en una China cuyo único proyecto ideológico (irrealizable) es pasar de 3 coches por cada 100 habitantes a 80?

Nada podremos hacer mientras los diagnósticos sobre lo que está pasando no sean certeros, y eso pasa por un análisis no contaminado del impacto de la tecnología y de la innovación sobre todos los ámbitos de la sociedad. Una estrategia de innovación al servicio de un desarrollo sostenible, no un crecimiento a la deriva.

EUROPA-AMÉRICA LATINA ¿SOLIDARIDAD O ALIANZA?

Juan Moreno Preciado

*Consejero de la Confederación Europea de Sindicatos
y del Comité Europeo y Social Europeo*

Los vínculos solidarios del sindicalismo europeo y latinoamericano vienen de muy atrás. En general ha sido Europa quien ha tenido que movilizarse para denunciar las violaciones de derechos humanos y sindicales en los países latinoamericanos, aunque a veces fue al contrario, por ejemplo durante las dictaduras de Portugal o España.

Las organizaciones de Europa y especialmente las del sur (España, Portugal, Francia e Italia) han dado apoyo a las causas de los trabajadores del otro lado del océano y han tratado de fortalecer las organizaciones obreras y otras asociaciones civiles.

Pero en la última década, desaparecida la confrontación Este-Oeste y superadas las dictaduras militares y las guerrillas en el sub-continente se han abierto nuevas perspectivas políticas, La democracia pluralista ha avanzado en la región y muchos países disponen hoy de gobiernos progresistas, entre los cuales por su sensibilidad social y sindical habría que destacar a los de Brasil y Uruguay.

El último pasado golpe de estado triunfante en Honduras y la destitución del presidente Zelaya ha constituido un paso atrás en la estabilidad política continental y mereció la repulsa de todo el Grupo de Río y también de la Unión Europea (UE). Aun es pronto para saber si la discutible elección del nuevo presidente, Lobo, va a conducir al restablecimiento de la normalidad democrática. La situación de los derechos humanos en diversos países como Colombia o Guatemala es otra de las escasas anomalías en un marco general de democratización.

También son lamentables (y no basta como justificación el inaceptable bloqueo de EEUU) los encarcelamientos por motivos políticos en Cuba que han llevado a la muerte en huelga de hambre de Orlando Zapata.

En el campo sindical la unificación sindical mundial se ha plasmado en América Latina en la creación en marzo de 2008 de la Confederación

“en la última década, desaparecida la confrontación Este-Oeste y superadas las dictaduras militares y las guerrillas en el sub-continente se han abierto nuevas perspectivas políticas ”

Sindical de las Américas (CSA) en la que han confluído las antiguas afiliadas de la ORIT-CIOSL y de la CLAT-CMT y de algunas prestigiosas organizaciones independientes, como la CTA argentina o la CUT colombiana.

“según los ideólogos neoliberales (conservadores en su mayoría, pero también algunos pertenecientes a la socialdemocracia) la UE no podrá pervivir con el “estado del bienestar” alcanzado en los años cincuenta y sesenta. Apuestan abiertamente por la “americanización” de las relaciones laborales y de los sistemas de protección social en Europa ”

“al menos los gobiernos y fuerzas progresistas deberían impulsar una alianza con los equivalentes de los países en vías de desarrollo para afrontar las negociaciones comerciales de forma que se incrementen a la vez los intercambios sin retroceder en los derechos adquiridos ”

Desde que en junio de 1999 la primera Cumbre de Jefes de Estado estableció el proyecto de asociación bi-regional entre la Unión Europea y América Latina y Caribe, el movimiento sindical de ambas regiones ha trabajado unitariamente para que la dimensión social sea parte principal de las negociaciones y para que los acuerdos UE-ALC se basen en los principios del comercio justo; en la corrección de las asimetrías y en el fortalecimiento de los procesos de integración en el Mercosur, en la Comunidad Andina, en Centroamérica y en el Caribe. Una apuesta en definitiva por la promoción del desarrollo y la cohesión social en toda América Latina.

Diversos analistas han establecido que el modelo social europeo está siendo continuamente cuestionado por sus supuestas incidencias negativas en la competitividad de Europa frente a EEUU, Japón, Canadá y países y bloques emergentes de otras partes del mundo. Según los ideólogos neoliberales (conservadores en su mayoría, pero también algunos pertenecientes a la socialdemocracia) la UE no podrá pervivir con el “estado del bienestar” alcanzado en los años cincuenta y sesenta. Apuestan abiertamente por la “americanización” de las relaciones laborales y de los sistemas de protección social en Europa. Si ese modelo social no impidió que durante su plena vigencia que Europa alcanzara los mayores niveles de prosperidad económica de su historia, cabría preguntarse porque hay que destruirlo. El sindicalismo europeo no se ha mostrado contrario a negociar una reforma de los pilares del modelo social para adaptarlo a los actuales tiempos de fuerte recomposición industrial y comercial.

El profesor de la Universidad Libre de Bruselas, Sebastián Santander, teorizaba en diversos artículos sobre lo que llamaba la “legitimación de la Unión Europea para exportar su modelo social y de integración”. Tal vez no sea solo una cuestión de legitimidad sino de necesidad europea de pasar a la ofensiva y las nuevas competencias en relaciones exteriores de la UE pueden ayudar en ello; al menos los gobiernos y fuerzas progresistas deberían impulsar una alianza con los equivalentes de los países en vías de desarrollo para afrontar las negociaciones comerciales de forma que se incrementen a la vez los intercambios sin retroceder en los derechos adquiridos.

Sin que tenga que plantarse una disyuntiva entre solidaridad (que siempre será una cuestión de principios para el movimiento sindical) e intereses parece que en estos tiempos, los trabajadores europeos y latinoamericanos tenemos intereses comunes y complementarios que deben ser la base de un nuevo internacionalismo sindical.

La postura del sindicalismo europeo es coherente con su tradición reformadora y su organización de tipo confederal, características que,

si no son iguales en todos los países, sí se basan en similares criterios. No es el corporativismo de un grupo de asalariados, sino el interés del conjunto de la clase trabajadora y de los ciudadanos en general lo que marca la acción sindical.

Esto no ocurre en otros países desarrollados y particularmente en EEUU donde en el sindicalismo predomina la organización de tipo gremial, y las confederaciones son organismos de coordinación sin apenas competencias ni poderes de negociación, reservados a los sindicatos de sector que actúan en función del interés corporativo de sus afiliados.

Hoy algunos sectores del sindicalismo norteamericano han sustituido la vieja sumisión a la política exterior de su país (que les llevo en algunos casos a combatir al sindicalismo de clase latinoamericano) por otra mas autónoma en defensa de sus condiciones laborales en declive desde la época de Ronald Reagan. Eso se traduce en una fuerte presión sobre sus legisladores para exigir que EEUU no firme ningún acuerdo comercial que pudiera directa o indirectamente repercutir negativamente sobre sus salarios o empleos. Se trata de una comprensible y legítima defensa que sin embargo, en la práctica, les lleva a un alineamiento con posiciones proteccionistas que van en contra del imparable proceso de globalización económica.

En Europa, tal vez porque ha sido el nacionalismo y el proteccionismo y no el libre comercio (siendo este rechazable en su orientación neoliberal) el que condujo al viejo continente a las guerras y consiguiente destrucción durante el pasado siglo XX, la izquierda y el sindicalismo, hasta ahora, han tratado de rectificar o condicionar el modelo liberal de comercio mundial, sin ejercer una oposición de principio.

La Confederación Sindical de las Américas (CSA) creada en marzo de 2008 como regional de la CSI, apostó por la coordinación con el sindicalismo europeo, fruto de lo cual fue la aprobación de un Plan de Trabajo CES-CSA para abordar juntos tanto las negociaciones en curso como la VI Cumbre de Jefes de Estado (Madrid, mayo de 2010)

Hasta ahora los Acuerdos de Asociación firmados por la Unión Europea solo han sido firmados con dos países individuales, México y Chile, y se quedaron muy lejos de las promesas de superar el marco comercial y abordar una verdadera dimensión política social y cultural.

Las negociaciones con la sub-región mas importante, el MERCOSUR, se atascaron por diferencias en la negociación en 2005, mientras que con la Comunidad Andina (CAN) y América Central, aún no concluidas han sufrido diversos avatares.

En relación a las negociaciones con América Central la CES ha expresado su insatisfacción a la Comisión Europea sobre los contenidos conocidos, si bien hay algunos elementos positivos cuya concreción

“hoy algunos sectores del sindicalismo norteamericano han sustituido la vieja sumisión a la política exterior de su país otra mas autónoma en defensa de sus condiciones laborales en declive desde la época de Ronald Reagan ”

“en Europa, tal vez porque ha sido el nacionalismo y el proteccionismo y no el libre comercio el que condujo al viejo continente a las guerras la izquierda y el sindicalismo, hasta ahora, han tratado de rectificar o condicionar el modelo liberal de comercio mundial, sin ejercer una oposición de principio ”

deberemos evaluar cuando se hagan públicos los acuerdos ya prácticamente finalizados. Entre los aspectos sociales en principio positivos habría que señalar la creación de un comité mixto de seguimiento de la sociedad civil y el compromiso de respeto de los convenios fundamentales de la OIT.

Con el Acuerdo de Asociación los países centroamericanos tendrán mayor acceso al mercado europeo en productos donde son competitivos y que hasta ahora no contemplaba el Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG+) que la UE había otorgado a los países centroamericanos y andinos. También la UE, en reciprocidad obtiene ventajas en otros temas.

Tal vez, de confirmarse, la incorporación de Panamá al Acuerdo (de cuyas negociaciones estaba excluido por su no pertenencia al sistema de integración económica SIECA) pueda ser un aspecto valioso para reforzar el proceso de integración sub-regional.

La propuesta de Nicaragua de crear un Fondo de Cohesión con participación europea para compensar las asimetrías entre los dos bloques, ha sido aceptada, pero sacada de las negociaciones y llevadas a una mesa específica. Los sindicatos europeos ya habíamos manifestado la necesidad de explorar las posibilidades de ensayar en América Latina, la experiencia de los fondos estructurales y de cohesión europeos.

Es difícil que con la crisis que atraviesa Europa y las dificultades de los países latinoamericanos se puedan, a corto plazo, implementar grandes proyectos co-financiados, pero por primera vez la Comisión Europea ha previsto la creación de un Mecanismo de Inversión para América Latina (MIAL) que habría que dotar de mayores recursos de los inicialmente previstos.

La CSA y la CES, en el marco de un seminario organizado por la Fundación Alternativas de España, la Fundación Friedrich Ebert, CCOO y UGT, en noviembre de 2008 hicieron una primera discusión en base a una investigación la Fundación Alternativas de cara a la elaboración de una propuesta sindical de aplicación de una política de cohesión estratégica en América Latina.

En cuanto a las negociaciones entre la UE y la Comunidad Andina (CAN) las discrepancias entre los propios países andinos llevaron a la UE a aceptar la llamada negociación "multipartes" es decir país a país, de momento solo con Colombia y Perú, que fueron quienes la demandaron.

La CES y la CSA nos manifestamos desde el principio en contra de esa ruptura de la negociación bloque a bloque y así se expreso en un comunicado conjunto:

“es difícil que con la crisis que atraviesa Europa y las dificultades de los países latinoamericanos se puedan, a corto plazo, implementar grandes proyectos co-financiados, pero por primera vez la Comisión Europea ha previsto la creación de un Mecanismo de Inversión para América Latina (MIAL) que habría que dotar de mayores recursos de los inicialmente previstos ”

“Mientras tanto la Unión Europea, al vaciar el acuerdo de asociación integral con la CAN (pues para la cooperación y el dialogo político ya hay otro acuerdo firmado en 2003), contradice su estrategia lanzada en la Cumbre de Río de 1999 (y reiterada en las siguientes) de alcanzar asociaciones políticas que fortalezcan los procesos de integración y la cohesión social en América Latina. (...) Por ello llamamos a la Comisión de la UE y a las instituciones y gobiernos de la Comunidad Andina para que se reconduzcan las negociaciones para un acuerdo de bloque a bloque y se renuncie a las intenciones de alcanzar acuerdos bilaterales de libre comercio.”

Además en estas negociaciones con Perú y Colombia (a las que podría sumarse Ecuador) solo se tratan los temas comerciales, siendo por tanto un Tratado de Libre Comercio y no un Acuerdo de Asociación. Por otra parte las violaciones de los derechos humanos y sindicales en Colombia sigue siendo un problema grave, por lo que el Comité Ejecutivo de la CES se pronuncio en contra de que en esa situación la UE firmara un acuerdo individual con Colombia.

La postura de la CES sobre los Acuerdos de Asociación en general ha sido expresada en numerosos documentos, y también quedo clara en un articulo publicado en EL PAIS por la entonces secretaria general adjunta de la CES, Maria-Helena André :

“Estas negociaciones adolecen de un déficit en origen. Los llamados Acuerdos de Asociación (AdA) sólo se proponían abarcar tres capítulos: diálogo político, cooperación y comercio. Dado que los dos primeros ya estaban en acuerdos anteriores, lo novedoso, y lo sustancial, era el propósito de establecer una zona de libre comercio. Por ello, los AdA fueron enseguida definidos por sus críticos como tratados de libre comercio (TLC) similares a los que estaba firmando EE UU en la región. Aunque no sea correcta la comparación, lo cierto es que la falta de ambiciones en el formato propuesto por la UE ha facilitado esa descalificación por diversos sectores.

Los sindicatos propusimos que los AdA tuvieran un cuarto pilar, un capítulo socio-laboral, idea que fue rechazada tanto por la Comisión Europea como por los Gobiernos latinoamericanos, alegando que esos temas, y los medioambientales, pueden tratarse en los otros capítulos. Sin embargo, el hecho de que no se tomen los temas sociales como un pilar básico indica que tampoco hay voluntad política, hasta ahora, de crear en los AdA mecanismos para implementar los Convenios Fundamentales de la OIT y combatir la impunidad de las violaciones de la libertad sindical, tan extendida en Colombia, Guatemala y otros países.”

Los días 18 y 19 de mayo se celebrará en Madrid la VI Cumbre de Jefes de Estado de la Unión Europea, América Latina y Caribe. También se celebrarán encuentros paralelos de carácter bilateral con Mercosur, Comunidad Andina, Centroamérica, Caribe, Chile y México.

“Las violaciones de los derechos humanos y sindicales en Colombia sigue siendo un problema grave, por lo que el Comité Ejecutivo de la CES se pronuncio en contra de que en esa situación la UE firmara un acuerdo individual con Colombia ”

“se trabajará de forma conjunta para explorar opciones de políticas comunes que apunten a respetar el principio de la garantía de los derechos sociales y laborales a todos los y las trabajadores migrantes donde quieran que ellos desarrollan su actividad; mecanismos adecuados para la circulación de remesas, así como políticas conjuntas que garanticen el derecho a no migrar”

Los encuentros estarán centrados en la innovación tecnológica y la inclusión social y en la definición de un nuevo modelo de relaciones entre la UE y los países latinoamericanos. Teniendo en cuenta que el movimiento sindical se reunirá con este motivo previamente, también en Madrid, los días 4 y 5 de mayo, convocados por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), la Confederación Sindical de Trabajadores de las Américas (CSA) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Además de los aspectos reseñados otros temas importantes para los trabajadores se tratarán en la Cumbre Sindical y en forma de “Llamamiento a los Jefes de Estado” serán planteados a la reunión de los gobiernos.

Sobre el problema de la emigración como en todas las anteriores, la última Cumbre Sindical se refirió a los derechos de los trabajadores migrantes. Por su parte la Cumbre gubernamental decía:

“Consideramos que es fundamental asegurar el goce y la protección efectivos de los derechos humanos para todos los migrantes. Sobre la base del principio de la responsabilidad compartida, desarrollaremos un enfoque comprensivo de la migración internacional, incluyendo la gestión ordenada de los flujos migratorios, concentrándonos en los beneficios mutuos para los países de origen y de destino, y promoviendo el reconocimiento y la toma de conciencia pública sobre la importante contribución económica, social y cultural de los migrantes a las sociedades receptoras. Subrayamos la importancia de luchar contra el racismo, la discriminación, la xenofobia y otras formas de intolerancia.”

Sin embargo pocos meses después ha sido aprobada por la UE la llamada “directiva de retorno” que contradice esta declaración y que en algunos apartados vulnera los derechos humanos de los inmigrantes. La CES expresó su rechazo a dicha norma.

La CES y sus organizaciones afiliadas presionarán a sus gobiernos y parlamentos para que en el proceso de transposición los aspectos más negativos de la directiva no sean introducidos en las legislaciones nacionales. Del mismo modo, se trabajará de forma conjunta para explorar opciones de políticas comunes que apunten a respetar el principio de la garantía de los derechos sociales y laborales a todos los y las trabajadores migrantes donde quieran que ellos desarrollan su actividad; mecanismos adecuados para la circulación de remesas, así como políticas conjuntas que garanticen el derecho a no migrar.

El trabajo sindical de cara a las empresas multinacionales se propone exigir el respeto de las Directrices de la OCDE sobre Empresas Multinacionales, la Declaración Tripartita de la OIT sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social, el Protocolo de Kyoto y otros acuerdos multilaterales sobre medio ambiente, y las convencio-

nes sobre derechos humanos en general. La incorporación de las experiencias de acuerdos marco internacionales entre federaciones sindicales internacionales y empresas transnacionales con casa matriz europea y filiales en América Latina-Caribe. La Cumbre Sindical de Lima proponía al respecto algunas orientaciones:

“La CES y la CSA dialogarán con las federaciones europeas e internacionales de rama para cooperar en el establecimiento o refuerzo de la coordinación entre los trabajadores de las empresas multinacionales establecidas en ALC, teniendo como referencia prioritaria el Libro Verde europeo. Las posibilidades de aprovechar las experiencias de los Comités de Empresa Europeos serán tenidas en cuenta

“una parte de las decisiones tomadas en Lima en 2008 que afectaban a los trabajadores han quedado por el camino ”

Asimismo, se trabajará transversalmente a las normas sobre comportamiento social de las empresas transnacionales, la cuestión de los acuerdos TPPI y los capítulos sobre inversiones de los AdAs, pues tiene relación directa con el trato a la gran inversión extranjera en los países de América Latina”.

La CES ha reclamado a la Comisión ser consultada en la renovación del programa EuroSocial. Y también que en la anunciada puesta en marcha de la Fundación UE-ALC (EUrocLIMA) para el impulso de la asociación bi-regional, se incluya la participación de la sociedad civil y en concreto de los sindicatos.

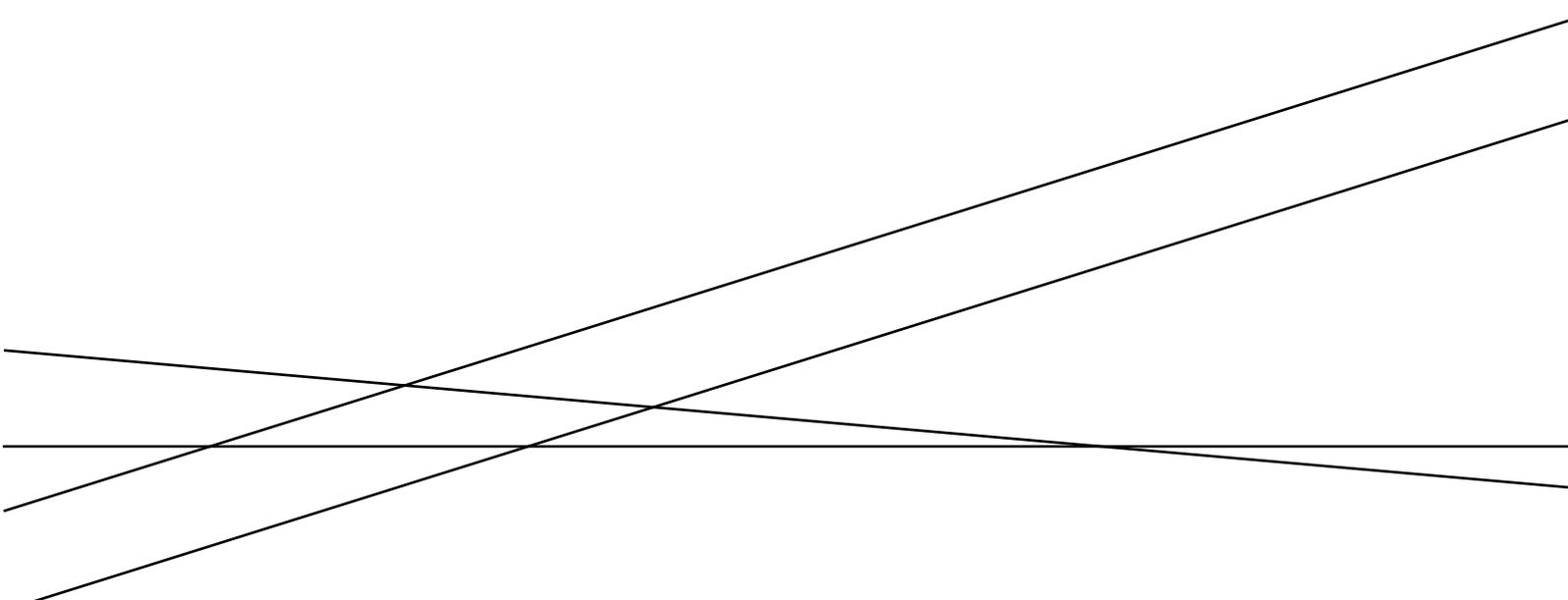
Cuando salga este artículo es posible que ya se haya celebrado la Cumbre de los Jefes de Estado y que en ella se hayan asumido nuevos compromisos, que seguramente serán en su mayoría bienintencionados. Sin embargo cabe recordar la importancia del seguimiento posterior de las conclusiones. Por ejemplo una parte de las decisiones tomadas en Lima en 2008 que afectaban a los trabajadores han quedado por el camino, entre otras las de:

- Promover la creación de trabajo decente, el aumento del empleo y el establecimiento de programas de formación laboral.
- Destinar los medios necesarios para fortalecer o, cuando sea necesario, promover reformas de los sistemas de protección social.
- Estimular la participación de las autoridades competentes y de todos los actores relevantes, entre ellos la sociedad civil, en redes ALC-UE para la transferencia de conocimientos y el intercambio de información en materia de políticas sociales.
- Desarrollar políticas laborales y de empleo más efectivas, a través del diálogo social y la cooperación de los gobiernos, empleadores y trabajadores y la implementación de la responsabilidad social de las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores, incluyendo la negociación colectiva, con miras a generar trabajo decente, digno y productivo para todos.

- Fortalecimiento de programas de capacitación para actores políticos y sociales.

La Cumbre Sindical ha sido reconocida, por primera vez, por la Comisión Europea y por la presidencia española de la UE como un foro previo a la de Jefes de Estado y espera que sus conclusiones sean recibidas por el presidente Zapatero y tenidas en cuenta.

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

An abstract graphic consisting of several thin black lines that intersect and cross each other across the upper half of the page. The lines are of varying lengths and orientations, creating a complex, geometric pattern.

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA: EXPANSIÓN Y LÍMITES

Pere J. Beneyto

Profesor Titular de Sociología. UV.

Director del Observatorio Confederal de la Afiliación y la Representación Sindical.

Fundación 1º de Mayo

UNA CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA SINDICAL ESPAÑOL

Manuel Carlos Palomeque

Catedrático de Derecho del Trabajo. USAL

LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Ramón Alós

Profesor Titular de Sociología. UAB

Pere Jódar

Profesor Titular de CC Políticas. UPF

AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA: EXPANSIÓN Y LÍMITES

Pere J. Beneyto*

Profesor Titular de Sociología. UV

Director del Observatorio Confederal de la Afiliación y la Representación Sindical.

Fundación 1º de Mayo

Introducción

Los cambios socioeconómicos, ocupacionales, normativos, institucionales y culturales acumulados en las tres últimas décadas han transformado profundamente el escenario de la intervención del sindicalismo, obligando a las organizaciones obreras tradicionales a modernizar sus estructuras y estrategias con resultados diferentes, según los casos, pero que globalmente evidencian cómo lejos de caer por la pendiente inevitable del declive que les auguraban sus detractores, están demostrando una notable capacidad de adaptación al cambio, tanto en la expansión cuantitativa y renovación cualitativa de su afiliación y representatividad como por la legitimidad e influencia de su participación en las relaciones laborales y el diálogo social.

En este texto nos centraremos en la revisión descriptiva y analítica de la evolución reciente y situación actual del sindicalismo español, utilizando como indicadores de referencia la afiliación directa y la audiencia electoral que, en el sistema español, opera como mecanismo de mediación para la acción colectiva y de medición de la representatividad institucional.

En ambos casos (afiliación/representación), procederemos a evaluar su evolución histórica y estructura actual, atendiendo a su distribución conforme a variables demográficas, ocupacionales y contractuales, con objeto de identificar tanto el alcance de su expansión como la persistencia de factores estructurales que la limitan.

Evolución y estructura de la afiliación sindical en España

En el contexto del sindicalismo europeo, el *caso español* ha representado tradicionalmente una cierta *anomalía*, tanto por su tardío reconocimiento legal como por su relativa debilidad estructural. Sin embargo, en la última etapa, ha desarrollado un importante proceso de reno-

“las organizaciones obreras tradicionales lejos de caer por la pendiente inevitable del declive que les auguraban sus detractores, están demostrando una notable capacidad de adaptación al cambio ”

“en el contexto del sindicalismo europeo, el caso español ha representado tradicionalmente una cierta anomalía, tanto por su tardío reconocimiento legal como por su relativa debilidad estructural ”

“el desarrollo inicial del sindicalismo español coincidió con el fin del último gran ciclo expansivo del sindicalismo europeo, justo cuando se invertía la tendencia como resultado de la crisis económica y el conjunto de mutaciones sociales derivadas de la misma ”

vación organizativa y estratégica que ha acelerado su *convergencia* con los indicadores comunitarios en materia de afiliación, representatividad e influencia, conforme acreditan las más recientes encuestas y estudios comparados¹.

Como se sabe, el desarrollo inicial del sindicalismo español coincidió con el fin del último gran ciclo expansivo del sindicalismo europeo, justo cuando se invertía la tendencia como resultado de la crisis económica y el conjunto de mutaciones sociales derivadas de la misma. Con todo, al finalizar 1.977 la tasa de afiliación se situó en el 18,4% sobre la población asalariada del momento (tabla 1), cuya consolidación inicial resultó notablemente dificultada tanto por el impacto de la crisis como por la propia debilidad estructural de las organizaciones sindicales, enfrentadas, además, en una dialéctica competitiva que acabó debilitando al conjunto del movimiento.

TABLA 1. EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA (1977-2008)

AÑO	AFILIADOS		POBLACIÓN ASALARIADA		TASA NETA
	V. Abs.	Variación	V. Abs.	Variación	AFILIACIÓN
1977	1.606.600	---	8.705.200	---	18,4
1980	1.109.900	- 30,9	8.065.600	- 7,3	13,7
1985	1.037.000	- 6,5	7.721.500	- 4,3	13,4
1990	1.561.200	+ 50,5	9.734.000	+ 26,1	16,0
1995	1.838.600	+17,7	9.412.400	- 3,3	19,5
2000	2.093.500	+13,8	12.640.900	+ 34,3	16,6
2005	2.700.000	+ 28,9	15.841.600	+ 25,3	17,0
2008	3.230.000	+ 19,6	16.308.200	+ 2,9	19,8

Fuente.- Jordana (1977-1994), organizaciones sindicales (1995-2005) y ECVT (2008).

Desde 1980 hasta la actualidad se ha triplicado el número total de afiliados sindicales en nuestro país, si bien las tasa relativas han experimentado significativas variaciones en función de la evolución de la población asalariada, que se ha duplicado durante el mismo período.

Las fases del ciclo afiliativo, han configurado una secuencia irregular que se inicia con un rápido y precario *desarrollo inicial*, coincidiendo con la etapa más dura de la crisis (1977-1980), seguida de un fuerte retroceso durante la mayor parte de la década de los ochenta, período en el que la estructura de los sindicatos españoles se situaba en una zona intermedia entre el *movimiento informal* y la *organización formal*, lo que condicionó decisivamente su capacidad de intervención en la concertación de la crisis y aceleró, a partir del bienio 1986-87, la crisis misma de la concertación.

A finales de dicha década se inicia una fase de lenta *recuperación* a la que contribuyeron factores tanto exógenos como endógenos al propio movimiento sindical. Entre los primeros cabe destacar el cambio de ciclo

económico, la renovación normativa (LOLS), la incorporación a la Unión Europea y el avance en el proceso de modernización social e institucional, así como el notable impacto ocupacional del proceso de reestructuración productiva y tecnológica en curso. Y en cuanto a los factores de carácter interno, el más significativo fue el de la creciente autonomía de las organizaciones obreras respecto de sus referentes políticos originarios y su correlato en la unidad de acción, la progresiva formalización de sus estructuras organizativas y la consiguiente recuperación de la afiliación, expansión de la cobertura representativa y capacidad de movilización social, cuya máxima expresión, tanto en términos reales como simbólicos, será la huelga general del 14-D (diciembre de 1988).

El giro estratégico que se inicia entonces se basa, fundamentalmente, en el abandono de la tradicional actitud reactiva y de protesta por una intervención crecientemente proactiva y de propuestas, orientada a la mejora de la cantidad y calidad del empleo. Dicho planteamiento se manifiesta tanto en su dimensión negociadora (pactos posteriores al 14-D, acuerdos de formación continua, de reforma del mercado de trabajo y para la negociación colectiva, en materia de salud laboral, por la estabilidad en el empleo, etc.) como movilizadora (convocatoria de huelga de 1994 y 2002).

Tras esta segunda década de recuperación (1988-1998), no exenta de períodos de estancamiento, se inicia otra de *crecimiento* sostenido de la afiliación sindical, tanto en términos absolutos como relativos, que llega hasta 2009, sin que dispongamos por el momento de información suficiente para evaluar el impacto de la crisis actual sobre la misma.

Dicho proceso de expansión afiliativa se manifiesta tanto en términos absolutos como relativos, hasta alcanzar, en el primer caso, la cifra total de 3.230.000 afiliados, según la estimación ponderada de la última *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT)², equivalente al 19,8% de la población asalariada.

Pese al importante crecimiento experimentado por el empleo durante dicho período, el incremento de la afiliación sindical no responde sólo a factores vegetativos, puesto que mientras la población asalariada aumentaba en un 29,1% entre 2000 y 2008, la afiliación lo hacía en un 54,3%, poniendo de manifiesto un importante dinamismo y capacidad de expansión que adolece, sin embargo, de algunos déficits estructurales, cuya evaluación requiere de análisis más precisos sobre su composición y distribución conforme a las variables sociodemográficas, ocupacionales y contractuales más significativas.

Según datos de la ECVT, entre 2003 y 2008 la tasa neta de afiliación sindical en España pasó del 16,1 al 19,8 por cien, lo que confirma el proceso de convergencia con la tasa media europea (25,1%).

Como resultado de dicha *evolución* de la afiliación sindical en nuestro país (tabla 2), su composición interna y distribución relativa presentan

“*el giro estratégico se basa en el abandono de la tradicional actitud reactiva y de protesta por una intervención crecientemente proactiva y de propuestas*”

“*el incremento de la afiliación sindical no responde sólo a factores vegetativos*”

significativas diferencias en función de las principales variables estructurales, para cuyo análisis y evaluación en cada caso utilizaremos, asimismo, la información referida al conjunto de la población asalariada de referencia.

TABLA 2. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, (2003-2008)

VARIABLE	TASA DE AFILIACIÓN		VARIACIÓN EN %
	2003	2008	
SEXO			
Hombres	17,1	21,6	+26,3
Mujeres	14,4	17,6	+22,2
EDAD			
De 16 a 29 años	7,6	10,3	+35,5
De 30 a 44	16,5	20,5	+24,2
De 45 a 64	22,0	26,4	+20,0
De 64 y más	5,0	15,0	+20,0
NIVEL DE ESTUDIOS			
Primarios	14,1	17,5	+24,1
Secundarios-I	15,8	18,7	+18,3
Secundarios-II	19,4	22,2	+14,4
Universitarios	15,5	20,6	+32,9
OCUPACION-CON			
Directivos	10,8	8,9	-17,6
Técnicos y profesionales	16,4	19,8	+20,7
Administrativos	17,0	24,1	+41,7
Trabajadores cualificados	14,6	17,8	+21,9
Trabajadores no cualificados	18,8	22,9	+21,8
ACTIVIDAD-CNAE			
Agricultura	8,3	7,0	-15,7
Industria	20,2	23,2	+14,8
Construcción	11,7	9,6	-17,9
Servicios	16,3	21,1	+29,4
TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 10 trabajadores	8,5	8,0	-5,9
De 11 a 50	12,7	15,8	+24,4
De 51 a 250	22,4	22,1	-1,3
Más de 250	23,7	29,1	+22,8
TIPO DE CONTRATO			
Indefinido	18,2	22,5	+23,6
Temporal	10,6	11,3	+6,6
SECTOR			
Privado	13,6	15,8	+16,2
Público	25,5	32,8	+28,6
TOTAL	16,1	19,8	+22,9

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2003-2008.

Si atendemos, de entrada, a las *variables demográficas* (tabla 3), comprobamos que la afiliación sindical es mayor entre los hombres que en las mujeres, presentando respecto de la edad una secuencia gráfica en forma de U invertida (inferior a la media en las cohortes más jóvenes, ascendiendo hasta alcanzar su máxima cuota en las edades centrales y siguiendo luego una trayectoria descendente), triplicando la tasa de afiliación de la población autóctona a la de los inmigrantes, mientras que respecto del nivel de estudios apenas ofrece cambios significativos, si exceptuamos las mayores tasas de sindicalización que presentan los trabajadores con formación profesional media.

TABLA 3. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES DEMOGRÁFICAS (2008)

VARIABLE	COMPOSICIÓN		TASA AFILIACION
	Total Asalariados	Total Afiliados	
SEXO			
Hombres	55,8	60,7	21,6
Mujeres	44,2	39,3	17,6
EDAD			
De 16 a 29 años	24,2	12,6	10,3
De 30 a 44	44,8	46,3	20,5
De 45 a 64	30,7	40,9	26,4
De 64 y más	0,3	0,2	15,0
NACIONALIDAD			
Española	89,5	96,6	21,1
Extranjera	10,5	3,4	7,5
NIVEL DE ESTUDIOS			
Primarios	16,7	14,7	17,5
Secundarios-I	32,3	30,4	18,7
Secundarios-II	23,8	26,6	22,2
Universitarios	27,2	28,2	20,6
TOTAL	100,	100,	19,8

“del análisis comparado entre la composición de la población asalariada en su conjunto y la de la afiliada se deduce la existencia de una sub-representación sindical de los colectivos de mujeres, jóvenes e inmigrantes”

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2008.

Del análisis comparado entre la composición de la población asalariada en su conjunto y la de la afiliada se deduce la existencia de una sub-representación sindical de los colectivos de mujeres, jóvenes e inmigrantes, pese a los importantes avances acumulados en los últimos años (tabla 4), al menos en lo que se refiere a mujeres y jóvenes cuya cuota-parte se ha incrementado significativamente.

TABLA 4. COMPOSICIÓN DE LA AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, (2003-2008)

VARIABLE	COMPOSICIÓN		VARIACIÓN EN %
	2003	2008	
SEXO			
Hombres	65,3	60,7	-7,0
Mujeres	34,7	39,3	+13,2
EDAD			
De 16 a 29 años	11,2	12,6	+12,5
De 30 a 44	46,1	46,3	+0,4
De 45 a 64	42,5	40,9	-3,7
De 64 y más	0,2	0,2	---
NIVEL DE ESTUDIOS			
Primarios	16,8	14,7	-12,5
Secundarios-I	34,7	30,4	-12,4
Secundarios-II	22,6	26,6	+17,7
Universitarios	25,9	28,2	+8,9
OCUPACION-CON			
Directivos	1,5	2,0	+33,3
Técnicos y profesionales	25,7	30,1	+17,1
Administrativos	6,8	14,3	+110,3
Trabajadores cualificados	39,4	29,7	-24,6
Trabajadores no cualificados	26,6	24,3	-8,6
ACTIVIDAD-CNAE			
Agricultura	2,0	1,0	-50,0
Industria	21,8	20,2	-7,3
Construcción	9,6	5,1	-46,8
Servicios	66,5	73,6	+10,7
TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 10 trabajadores	14,6	10,0	-31,5
De 11 a 50	23,2	17,9	-22,8
De 51 a 250	21,4	17,2	-19,6
Más de 250	40,8	54,8	+34,3
TIPO DE CONTRATO			
Indefinido	81,7	86,4	+5,7
Temporal	18,3	13,6	-25,7
SECTOR			
Privado	66,5	60,7	-8,7
Público	33,5	39,3	+17,3
TOTAL	100,	100,	---

Fuente.- Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2003-2008.

Por su parte, el análisis de la composición interna y tasas de afiliación relativa según *variables ocupacionales* (tabla 5), pone de manifiesto algunas de las principales amenazas y oportunidades del modelo sindical español.

TABLA 5. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES OCUPACIONALES (2008)

VARIABLE	COMPOSICIÓN		TASA AFILIACION
	Total Asalariados	Total Afiliados	
OCUPACION-CON			
Directivos	4,4	2,0	8,9
Técnicos y profesionales	30,1	30,1	19,8
Administrativos	11,7	14,3	24,1
Trabajadores cualificados	32,8	29,7	17,8
Trabajadores no cualificados	21,1	24,3	22,9
ACTIVIDAD-CNAE			
Agricultura	2,9	1,0	7,0
Industria	17,3	20,2	23,2
Construcción	10,6	5,1	9,6
Comercio y Hostelería	18,7	11,3	11,9
Transportes/comunicaciones	8,0	9,9	24,5
Servicios financieros	2,6	4,8	36,3
Servicios empresariales	9,9	7,3	14,7
Servicios públicos	25,3	37,7	29,5
Servicios personales	4,7	2,7	11,3
TAMAÑO DE LA EMPRESA			
De 1 a 10 trabajadores	24,7	10,0	8,0
De 11 a 50	22,6	17,9	15,8
De 51 a 250	15,4	17,2	22,1
Más de 250	37,3	54,8	29,1
TOTAL	100,	100,	19,8

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2008.

En cuanto a la clasificación ocupacional (CNO), la estructura de la afiliación refleja genéricamente la de la población asalariada, especialmente en el caso de los técnicos y profesionales, detectándose algún ligero desajuste entre los trabajadores cualificados y los no cualificados.

Respecto de la actividad (CNAE), las mayores tasas de afiliación corresponden a los servicios privados de carácter financiero y al conjunto de los públicos, así como a la industria, al tiempo que se registran los menores índices de sindicalización en la construcción, comercio-hostelería y servicios empresariales y personales.

Especialmente significativa resulta la correlación inversa entre la distribución de la población asalariada y afiliada según el tamaño del centro de trabajo, evidenciando las dificultades de penetración del sindicalismo en las micro-empresas, en las que –según la Encuesta de Coyuntura Laboral– trabaja un 26,8% de los empleados (más de cuatro millones de trabajadores), tanto a través de la afiliación directa como de la representación indirecta, pues se trata de empresas gene-

“especialmente significativa resulta la correlación inversa entre la distribución de la población asalariada y afiliada según el tamaño del centro de trabajo, evidenciando las dificultades de penetración del sindicalismo en las micro-empresas, en las que trabaja un 26,8% de los empleados ”

“la afiliación sindical según variables contractuales, confirma las tendencias ya detectadas acerca de las dificultades de sindicalización del amplio colectivo de trabajadores temporales y precarios ”

ralmente al margen del sistema de elecciones sindicales, como tendremos ocasión de analizar en el siguiente apartado. En el extremo opuesto, vemos cómo es en las empresas grandes, con espacio, instituciones y agenda propia en materia de relaciones laborales y acción colectiva, donde se concentra la mayor parte de la afiliación.

Finalmente, el análisis de la estructura de la afiliación sindical según *variables contractuales* (tabla 6), confirma las tendencias ya detectadas acerca de las dificultades de sindicalización del amplio colectivo de trabajadores temporales y precarios así como, en el otro extremo, la sobrerrepresentación de los funcionarios y los trabajadores con mayor seguridad/antigüedad entre el conjunto de los afiliados, en proporción también muy superior a la existente a nivel general de la población asalariada, lo que demuestra el notable impacto de los factores estructurales sobre la afiliación y las complejas relaciones de causa/efecto entre la acción sindical y las garantías contractuales.

TABLA 6. AFILIACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA, SEGÚN VARIABLES CONTRACTUALES (2008)

VARIABLE	COMPOSICIÓN		TASA AFILIACION
	Total Asalariados	Total Afiliados	
TIPO DE CONTRATO			
Indefinido	76,2	86,4	22,5
Temporal	23,8	13,6	11,3
SECTOR			
Privado	76,2	60,7	15,8
Público	23,8	39,3	32,8
ANTIGÜEDAD			
Menos de 1 año	15,1	7,3	9,6
Entre 1 y 3 años	20,5	12,7	12,2
Entre 4 y 10 años	30,5	28,6	18,6
Más de 10 años	33,9	51,5	30,1
SALARIO			
Hasta 1.000 euros	31,3	18,8	11,9
De 1001 a 2100	60,2	71,7	23,6
Más de 2100	8,5	19,8	22,3
TOTAL	100,	100,	19,8

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2008.

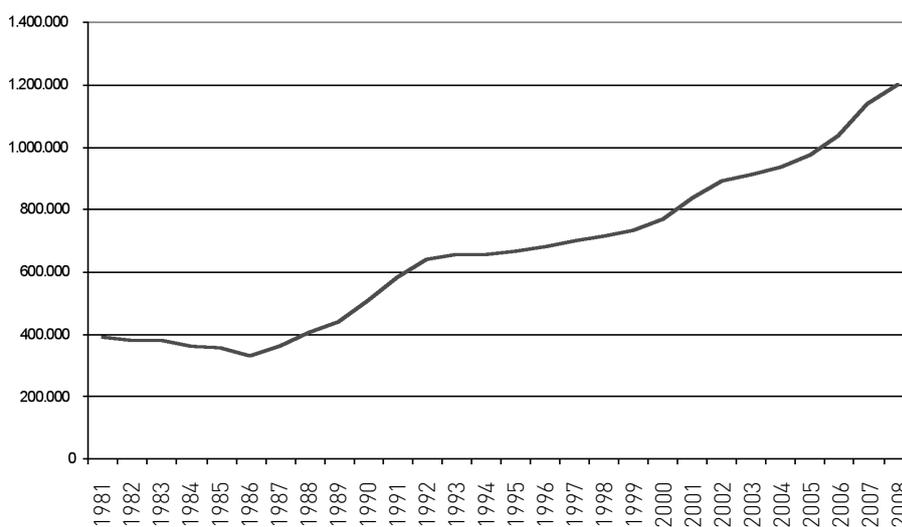
A este respecto, dos importantes estudios sobre la estructura del mercado de trabajo y las dificultades de la intervención sindical, basados en la explotación de la ECVT correspondiente a 2004 y 2006, respectivamente³, han puesto de manifiesto la existencia de grandes zonas oscuras del mercado de trabajo español, no cubiertas, o sólo muy débilmente, por la intervención sindical y que afectarían, aproximadamente a un tercio de la población asalariada, especialmente en las empresas menores de diez trabajadores y de

entre las de 11 y 50 a las de los sectores agrario, construcción y varias ramas de los servicios (comercio, hostelería , actividades empresariales y servicios personales).

Cabe hacer constar, finalmente, que el análisis desagregado de la afiliación sindical por organizaciones resulta difícil por cuanto no en todos los casos se dispone de información homogénea y actualizada, siendo CCOO la que mayor transparencia acredita y documentación aporta, por lo que nos referiremos sólo a la evolución y evaluación de la misma.

Tras dos décadas de crecimiento afiliativo ininterrumpido⁴ (gráfica 1), la Confederación Sindical de CCOO registraba a finales de 2009 la cifra de 1.203.309 afiliados-cotizantes, lo que supone su consolidación como la primera organización social española, siendo asimismo la que experimenta un mayor expansión relativa entre las grandes sindicales europeas (tabla 7).

GRÁFICA 1. LA AFILIACIÓN A CCOO (1981-2008)



**TABLA 7. PRINCIPALES ORGANIZACIONES SINDICALES DE EUROPA.
EVOLUCIÓN DE LA AFILIACIÓN 2003-2008**

ORGANIZACIÓN-PAÍS	2003	2008	% Variación
TUC-Reino Unido	6.672.815	6.471.030	-3,0
DGB-Alemania	7.363.147	6.371.475	-13,5
CGIL-Italia	5.458.710	5.604.741	+2,7
CISL-Italia	4.078.663	4.304.050	+5,5
UIL-Italia	1.697.214	1.810.904	+6,7
CSC-Bélgica	1.563.935	1.635.579	+4,6
LO-Suecia	1.638.600	1.442.300	-12,0
DBB-Alemania	1.257.983	1.280.802	+1,8
FGTB-Bélgica	1.141.380	1.248.500	+9,4
ÖGB-Austria	1.385.200	1.247.795	-9,9
FNV-Holanda	1.205.200	1.192.000	-1-1
TCO-Suecia	1.276.000	1.175.300	-7,9
SAK-Finlandia	1.057.000	1.046.445	-1,0
CC.OO.-España	956.713	1.141.321	+19,3
LO-Dinamarca	1.197.000	1.017.000	-15,0

Fuente: European Industrial Relations Observatory (EIRO), Trade Unions membership in Europe, 2003-2008.

“la afiliación a CCOO se ha triplicado, mientras que la población asalariada se duplicaba, lo que demuestra que la expansión afiliativa acumulada no deriva sólo de factores inducidos por el desarrollo vegetativo de la población sino que responde, de estrategias proactivas y refleja la consolidación organizativa y funcional de la Confederación ”

En términos generales, durante el conjunto del período analizado (1981-2008), la afiliación a CCOO se ha triplicado, mientras que la población asalariada se duplicaba, lo que demuestra que la expansión afiliativa acumulada no deriva sólo de factores inducidos por el desarrollo vegetativo de la población de referencia, sino que responde, de forma creciente, a estrategias proactivas y refleja la consolidación organizativa y funcional de la Confederación.

Especialmente significativa resulta la evolución sectorial de la afiliación (tabla 8), que presenta importantes pautas diferenciales y parece cuestionar en la práctica los lúgubres augurios que anunciaban el progresivo agotamiento del sindicalismo de clase en los viejos reductos de la industria manufacturera tradicional.

TABLA 8. LA AFILIACIÓN A CC.OO. (1981-2009). DISTRIBUCIÓN SECTORIAL

FEDERACIONES	1981	2009	Incremento
	V. Abs.	V. Abs.	2009/1981
Act. Diversas	12.773	89.198	6,9
Alimentación	21.511	61.691	1,6
Campo	15.689	---	---
COMFIA	8.997	116.174	12,9
FECOMA	58.196	104.516	1,9
Enseñanza	2.680	92.746	34,6
FECOHT	17.975	115.818	6,4
Industria	118.279	174.500	1,5
Energía	6.057	---	---
FITEQA	46.670	67.945	1,3
Sanidad	4.700	89.104	18,9
FSAP	5.444	---	
FSC	46.366	259.645	5,0
TOTAL PARCIAL	365.337	1.171.337	3,2
Parados	1.778	---	---
Pensionistas	22.122	31.972	1,3
TOTAL GRAL.	389.237	1.203.309	3,1

Fuente: Secretaría de Afiliación de CC00- La evolución de la afiliación a CC00 (1978-2007) e Informe de Afiliación comparativo 2007-2009.

Por el contrario, del estudio comparado de la distribución sectorial de la afiliación a CC00 y del conjunto de la población asalariada española durante el período de referencia (tabla 9), se desprende que el importante *décalage* inicialmente existente se ha superado y, lo que es aún más importante, lo ha hecho en pleno proceso de cambio estructural (crisis industrial, expansión sostenida de los servicios).

TABLA 9. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA Y DE LA AFILIACIÓN SINDICAL A CC00 (1981-2009)

SECTOR	1981		2009	
	Asal.	Afil.	Asal.	Afil.
Agricultura	10,7	4,3	2,7	---
Industria-Construcción	48,4	68,6	24,1	34,8
Servicios	40,8	27,1	73,1	65,2
Total	100,	100,	100,	100,

Fuente: La evolución de la afiliación a CC00 (1978-2007 e Informe de Afiliación comparativo 2007-2009. INE, Encuesta de Población Activa, IV Trimestre.

No estamos, sin embargo, ante procesos contradictorios sino complementarios: por una parte, el sindicato ha demostrado su capacidad de

“la evolución de las principales federaciones industriales, acreditan su capacidad de resistencia frente a las crisis y mutaciones acumuladas en su ámbito de intervención sindical”

expansión más allá de sus territorios tradicionales, ampliando su presencia y representación en el sector servicios, si bien con resultados diferentes entre los de titularidad pública y privada, por las razones estructurales, institucionales y culturales a las que ya hemos hecho referencia; por otra, la evolución de los valores absolutos y tasas relativas correspondientes a las principales federaciones industriales, acreditan su capacidad de *resistencia* frente a las crisis y mutaciones acumuladas en su ámbito de intervención sindical.

La articulación de ambos vectores, tan difícil como necesaria, resulta decisiva en la articulación de las estrategias sindicales, en relación con la de otros procesos de agregación e intermediación de intereses, de estructura igualmente binaria (global/local, *insiders/outside*s, afiliación/influencia, presión/negociación), cuya adecuada gestión y desarrollo constituyen el mayor reto del sindicalismo del siglo XXI

Audiencia electoral y representatividad sindical

El *sistema dual* de representación de intereses de los trabajadores (Delegados-Comités de Empresa y Sección Sindical), así como el modelo de negociación colectiva de eficacia *erga omnes*, configurados por la legislación laboral española, potencian la cultura de la delegación y desincentivan en parte la afiliación (efecto *free rider*), si bien aumentan su capacidad de influencia y constituyen asimismo importantes factores de legitimación de la representatividad e intervención sindical.

“el sistema dual de representación de intereses de los trabajadores así como el modelo de negociación colectiva de eficacia erga omnes, potencian la cultura de la delegación y desincentivan en parte la afiliación”

Por lo que se refiere a la evolución de la audiencia electoral, (tabla 10 y gráfica 2), cabe señalar, en primer lugar, que sigue pautas similares a las ya analizadas respecto de la afiliación: eclosión inicial (1978) de perfiles difusos y escaso control, posterior reajuste a la baja (1980-82), recuperación parcial en 1986, estancamiento en la década de los noventa y expansión sostenida a partir de 2000, pudiéndose identificar las siguientes tendencias generales:

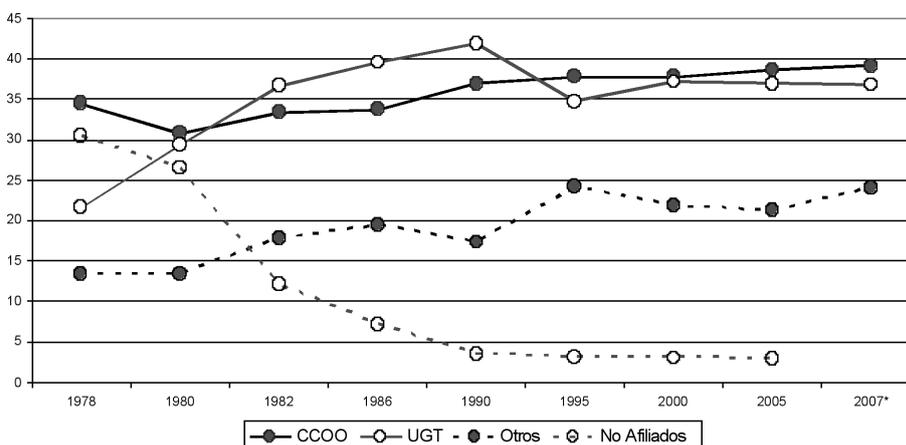
- *expansión sostenida* de la representación sindical, hasta alcanzar los más de 300.000 delegados electos.
- *progresiva sindicalización*: el porcentaje de delegados “no afiliados” ha ido reduciéndose desde el 30,4% inicial hasta su práctica desaparición en la actualidad.
- *concentración en los sindicatos de clase*: la representatividad conjunta de CCOO y UGT se ha incrementado desde el 56,2% inicial hasta superar actualmente el 75 %.
- *consolidación de CCOO como primera fuerza sindical*: desde 1995, cuando se reformó el sistema de elecciones sindicales, CCOO ha ganado todas las convocatorias electorales habidas, incrementando en cada una de ellas sus resultados, tanto en términos absolutos como relativos.

TABLA 10. ELECCIONES SINDICALES (1978-2009)

AÑO	DELEGS	CCOO		UGT		OTROS		NO AF.	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
1978	193.112	66.540	34,5	41.897	21,7	25.953	13,4	58.725	30,4
1980	164.617	50.817	30,8	48.194	29,3	22.053	13,4	43.553	26,5
1982	140.770	47.016	33,4	51.672	36,7	25.058	17,8	17.024	12,1
1986	175.363	59.230	33,8	69.427	39,6	33.998	19,4	12.708	7,2
1990	237.261	87.730	36,9	99.737	42,0	41.387	17,4	8.407	3,5
1995	204.586	77.348	37,8	71.112	34,7	49.495	24,2	6.631	3,2
2000	260.285	98.440	37,8	96.770	37,2	57.006	21,9	8.969	3,1
2005*	301.684	117.160	38,8	111.939	37,1	72.585	24,1	---	---
2009*	332.121	129.322	38,9	123.617	37,2	79.182	23,8	---	---

Fuente: Ministerios de Trabajo y AA.PP. para los datos de 1978 a 1990, y SIGIS-CCOO para las siguientes convocatorias (*) Se acumulan los datos de "otros" y "no afiliados".

GRÁFICA 2. EVOLUCIÓN DE LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL (1987-2007)



“la ECVT’2008 fija la tasa de cobertura general de la representación sindical en un 49,5% sobre el total de la población asalariada, cifra que habría que elevar hasta el 65%, habida cuenta que la legislación vigente establece que sólo pueden realizarse elecciones sindicales en las empresas con más de seis trabajadores ”

La ECVT’2008 fija la tasa de cobertura general de la representación sindical en un 49,5% sobre el total de la población asalariada, cifra que habría que elevar hasta el 65%, aproximadamente, para reflejar la representación sindical real, habida cuenta que la legislación vigente establece que sólo pueden realizarse elecciones sindicales en las empresas con más de seis trabajadores, rango que la ECVT no desagrega.

Aún con dicha cautela metodológica, resulta significativa la desigual distribución territorial y estructural de la tasa de representación y su correlación con la afiliación. En el primer caso (tabla 11), los mayores índices de *audiencia* y *presencia* sindical se localizan en el País Vasco, Asturias, Navarra y Galicia, comunidades en las que, salvo Asturias, es el componente nacionalista el que aporta el plus de afiliación y representación electoral.

**TABLA 11. AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA (2008).
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

CC.AA.	Tasa de Afiliación sindical	Tasa de cobertura de la representación sindical
Andalucía	19,8	41,1
Aragón	22,3	50,9
Asturias	26,4	58,0
Baleares	18,7	43,8
Canarias	19,4	51,3
Cantabria	28,3	52,0
Castilla-La Mancha	23,5	47,4
Castilla y León	25,6	44,4
Cataluña	16,3	51,0
Comunidad Valenciana	19,7	49,9
Extremadura	20,4	39,3
Galicia	23,2	56,9
Madrid	16,4	52,2
Murcia	18,4	47,1
Navarra	28,4	57,9
País Vasco	24,0	58,8
La Rioja	25,2	50,7
TOTAL	19,8	49,5

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2008.

Según el cómputo dinámico de resultados electorales, aportado por la Secretaría de Organización de CCOO, hasta el 31 de diciembre de 2009 se habían realizado elecciones sindicales en un total de 112.661 empresas o unidades administrativas y elegido 332.121 delegados y miembros de Comités de Empresa o Juntas de Personal, de los que el 38,9% estaban adscritos a CCOO, 37,2% a UGT, repartiéndose el 23,8% restante entre otras organizaciones menores y candidaturas no sindicales.

Por Comunidades Autónomas (tabla 12), CCOO gana en Madrid, Cataluña, Comunidad Valenciana, las dos Castillas, Canarias y Ceuta, mientras que UGT lo hace en el resto salvo en el País Vasco donde ELA-STV alcanza el 40,1% de los representantes electos.

TABLA 12. ELECCIONES SINDICALES 2009, POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CC.AA.	DELEGS	CCOO		UGT		OTROS	
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Andalucía	47.656	19.300	40,5	20.247	42,5	8.109	17,0
Aragón	11.979	4.677	39,1	5.175	43,2	2.127	17,7
Asturias	7.997	3.022	37,8	3.422	42,8	1.553	19,4
Baleares	7.666	2.587	33,7	3.149	41,1	1.930	25,2
Canarias	15.376	6.499	42,3	5.083	33,1	3.794	24,7
Cantabria	4.935	1.808	36,6	2.012	40,8	1.115	22,6
Castilla-La Mancha	11.955	5.765	48,2	4.131	34,5	2.059	17,2
Castilla y León	18.445	7.571	41,1	7.040	38,2	3.834	20,8
Cataluña	59.792	26.171	43,8	24.816	41,5	8.805	14,7
Com. Valenciana	36.217	14.935	41,2	14.516	40,1	6.766	18,7
Extremadura	5.922	2.207	37,3	2.561	43,2	1.154	19,5
Galicia	20.916	6.067	29,0	6.552	31,3	8.297	39,7
Madrid	42.206	17.815	42,2	14.177	33,6	10.214	24,2
Murcia	9.387	3.598	38,3	4.028	42,9	1.761	18,7
Navarra	6.732	1.684	25,0	2.080	30,9	2.968	44,1
País Vasco	20.803	4.206	20,2	2.734	13,1	13.863	66,6
La Rioja	3.189	1.013	31,8	1.470	46,1	706	22,1
Ceuta	502	263	52,4	173	34,5	66	13,1
Melilla	446	134	30,0	251	56,3	61	13,7
TOTAL	332.121	129.322	38,9	123.617	37,2	79.182	23,8

Fuente: Secretaría de Organización de CCOO, Informe Elecciones Sindicales (cómputo dinámico a 31-12-2009).

Respecto de las pautas de distribución de la afiliación y representación sindical según sectores y tamaño de empresa, la ECVT informa (tabla 13) de los mayores niveles de cobertura agregada en los servicios financieros y públicos, así como en las empresas medianas y grandes y, en el otro extremo, de los déficits de representación en las empresas con menos de 50 trabajadores y en sectores como la construcción y los servicios personales y a las empresas.

TABLA 13. AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN SINDICAL EN ESPAÑA (2008).
POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y TAMAÑO DE LA EMPRESA

CC.AA.	Tasa de Afiliación sindical	Tasa de cobertura de la representación sindical
ACTIVIDAD-CNAE		
Agricultura	7,0	19,5
Industria	23,2	58,0
Construcción	9,6	29,0
Comercio y Hostelería	11,9	40,3
Transportes y comunicaciones	24,5	57,0
Servicios financieros	36,3	75,4
Servicios empresariales	14,7	38,9
Servicios públicos	29,5	65,4
Servicios personales	11,3	29,0
SECTOR		
Privado	15,8	43,7
Público	32,8	68,2
TAMAÑO DE LA EMPRESA		
De 1 a 10 trabajadores	8,0	13,3
De 11 a 50	15,8	40,2
De 51 a 250	22,1	60,0
Más de 250	29,1	74,8
TOTAL	19,8	49,5

Fuente: Ministerio de Trabajo, Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2008.

En cuanto a la distribución de los resultados electorales según estas mismas variables (tablas 14 y 15) cabe consignar, de entrada, que CCOO gana en todos los tramos de empresa, en el sector industrial (salvo el agroalimentario), así como en servicios financieros, educación y sanidad, mientras que UGT lo hace en comercio-hostelería, administración pública y otros servicios.

TABLA 14. ELECCIONES SINDICALES 2009, POR FEDERACIONES DE RAMA

FEDERACIÓN	DELEGS	CCOO		UGT		OTROS	
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Act. Diversas	22.757	8.738	38,4	9.020	39,6	4.999	21,9
Agroalimentaria	21.174	8.851	41,8	9.580	45,2	2.743	12,9
COMFIA	25.389	10.758	42,4	8.391	33,1	6.240	24,6
Enseñanza	21.936	5.598	25,5	5.535	25,2	10.803	49,3
FECOHT	50.096	18.895	37,7	20.021	39,9	11.180	22,3
Fecoma	31.785	15.168	47,7	13.100	41,2	3.517	11,1
Fiteqa	23.169	10.344	44,6	9.181	39,6	3.644	15,7
FSC	70.992	25.024	35,3	25.985	36,6	19.983	28,1
Industria	48.942	20.833	42,6	17.992	36,6	10.187	20,8
Sanidad	15.878	5.113	32,2	4.879	30,7	5.886	37,1
TOTAL	332.121	129.322	38,9	123.617	37,2	79.182	23,8

Fuente: Secretaría de Organización de CCOO, Informe Elecciones Sindicales (cómputo dinámico a 31-12-2009).

TABLA 15. ELECCIONES SINDICALES 2009, POR TAMAÑO DE EMPRESA

TRAMO	DELEGS	CCOO		UGT		OTROS	
	Nº	Nº	%	Nº	%	Nº	%
De 6 a 49 trabaja.	116.667	48.571	41,6	48.230	41,3	19.866	17,1
De 50 a 250	145.033	56.982	39,3	54.900	37,8	33.151	22,8
De 251 a 500	33.021	12.443	37,7	10.725	32,5	9.853	29,8
De 501 a 1.000	18.552	6.241	33,6	5.541	29,8	6.770	36,5
De más de 1.001	18.845	5.091	27,0	4.232	22,5	9.522	50,5
TOTAL	332.121	129.322	38,9	123.617	37,2	79.182	23,8

Fuente: Secretaría de Organización de CCOO, Informe Elecciones Sindicales (cómputo dinámico a 31-12-2009).

La cobertura de la representación sindical varía notablemente en función del tamaño de las empresas (tablas 16-18), oscilando desde el 24,7% en las más pequeñas y el 77% en las más grandes, con una tasa media del 29,2% sobre el total de empresas con más de 6 empleados, porcentaje que se dobla ampliamente en relación con los trabajadores potencialmente participantes, lo que pone de manifiesto tanto la capacidad del modelo de representación para ampliar el área de influencia sindical, como los límites de su expansión y la persistencia de zonas no cubiertas por su intervención.

“la cobertura de la representación sindical varía notablemente en función del tamaño de las empresas”

TABLA 16. COBERTURA DE LAS ELECCIONES SINDICALES, POR TAMAÑO DE EMPRESA

	TOTAL EMPRESAS	EMPRESAS CON RLT	TASA DE COBERTURA
De 6 a 49 trabaja.	344.969	85.411	24,7
De 50 a 250	34.646	22.859	65,9
De 251 a 500	3.398	2.585	76,1
De 501 a 1.000	1.336	1.041	77,9
De más de 1.001	993	765	77,0
TOTAL	385.342	112.661	29,2

Fuente: Secretaría de Organización de CCOO, Informe Elecciones Sindicales (cómputo dinámico a 31-12-2009).

TABLA 17. COBERTURA DE LAS ELECCIONES SINDICALES, POR CC.AA

	TOTAL EMPRESAS	EMPRESAS CON RLT	TASA DE COBERTURA
Andalucía	67.843	18.223	26,8
Aragón	12.125	4.619	38,1
Asturias	7.500	3.041	40,5
Baleares	9.062	2.052	22,6
Canarias	16.771	4.598	27,4
Cantabria	5.789	1.975	34,1
Castilla-La Mancha	16.769	4.399	26,2
Castilla y León	20.197	6.969	34,5
Cataluña	69.106	18.347	26,5
Com. Valenciana	40.379	12.461	30,9
Extremadura	7.984	2.650	33,2
Galicia	22.644	8.598	37,9
Madrid	49.133	9.579	19,5
Murcia	12.235	5.784	47,3
Navarra	5.766	2.570	44,6
País Vasco	19.304	7.538	39,0
La Rioja	3.123	1.440	46,1
Ceuta	462	208	45,0
Melilla	437	184	42,1
TOTAL	385.342	112.661	29,2

Fuente: Secretaría de Organización de CCOO, Informe Elecciones Sindicales (cómputo dinámico a 31-12-2009).

TABLA 18. COBERTURA DE LAS ELECCIONES SINDICALES, POR FEDERACIONES DE RAMA

	TOTAL EMPRESAS	EMPRESAS CON RLT	TASA DE COBERTURA
Act. Diversas	19.919	6.014	30,2
Agroalimentaria	31.808	7.736	24,3
COMFIA	42.073	7.106	16,9
Enseñanza	17.494	5.947	33,9
FECOHT	91.429	18.059	19,7
Fecoma	55.033	16.155	29,4
Fiteqa	17.419	8.896	51,1
FSC	51.881	19.969	38,5
Industria	48.025	19.694	41,0
Sanidad	10.196	3.084	30,2
TOTAL	385.342	112.661	29,2

Fuente: Secretaría de Organización de CCOO, Informe Elecciones Sindicales (cómputo dinámico a 31-12-2009).

Por lo que se refiere, finalmente, al análisis de los indicadores de *influencia* de la intervención sindical, conviene recordar que en el modelo español de relaciones laborales, los beneficios de la concertación social, la Negociación Colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación general mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes, lo que al menos en una primera fase, y aún hoy en demasiados casos, opera como barrera de entrada a la afiliación, dada la beligerancia antisindical de muchas empresas y organizaciones, especialmente disuasoria para los status contractuales más frágiles y precarios.

El principio de eficacia general automática de los convenios colectivos, regulado por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, convierte al modelo español de relaciones laborales en el único de la Unión Europea en el que el contenido de los Convenios se extiende a priori por ley a todos los trabajadores y empresas de su ámbito de aplicación, sin necesidad de mecanismos adicionales de extensión, lo que lo sitúa, al menos teóricamente, en uno de los primeros puestos del ranking de cobertura de los Convenios, aún a pesar del alto grado de fragmentación del sistema y la compleja articulación de sus diferentes ámbitos. Además de la cantidad y diversidad de convenios (alrededor de 6.200), la autonomía que el Estatuto confiere a las partes negociadoras en cuanto a la determinación de sus ámbitos funcionales y temporales, dificulta notablemente el análisis agregado de la cobertura del sistema.

Según datos oficiales publicados por el Consejo Económico y Social⁵, en 2008 se negociaron 4.866 convenios (el 80% del total, aproximadamente), regulando las relaciones laborales de 1.353.900 empresas y más diez millones de trabajadores, lo que sitúa la tasa de cobertura

“en el modelo español de relaciones laborales, los beneficios de la concertación social, la Negociación Colectiva e, incluso, la intervención puntual de los representantes sindicales en la empresa, son de aplicación general mientras que los costes son asumidos en exclusiva por las organizaciones sindicales, sus afiliados y representantes ”

“la estrategia actual de los sindicatos mayoritarios se orienta hacia la consolidación tanto de la función de prescriptor social que corresponde al moderno sindicalismo como al reforzamiento de su carácter de sujeto contractual en la empresa, desarrollando un sindicalismo de proximidad ”

sobre la población asalariada del sector privado en torno a los dos tercios de la misma. Si consideramos que, además de los convenios vigentes negociados en ejercicios anteriores, los dos millones y medio de trabajadores de la Función Pública se rigen por otro modelo (Ley 7/1990, de 19 de julio), la cobertura del sistema superaría el 85% de la población asalariada, aproximándose incluso al 90% de la misma.

Se trata, en definitiva, de un modelo ambivalente, que si por una parte legitima la intervención social de los sindicatos como protagonistas de la negociación colectiva, por otra desincentiva la afiliación y potencia los mecanismos de delegación, lo que permite a algunos analistas cuantificar, a efectos descriptivos, el alcance del efecto *free rider* en la diferencia entre las tasas de cobertura negocial y afiliación sindical.

La hegemonía del sindicalismo confederal (CCOO – UGT) en la gestión de este sistema de regulación de las relaciones laborales resulta incuestionable (tabla 19), acumulando entre ambas organizaciones el 77,4% de los equipos negociadores con intervención en la práctica totalidad de los convenios.

TABLA 19. REPRESENTACIÓN SINDICAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, 2008

	Convenios		Trabajadores		Representantes	
	V. Abs.	%	V. Abs.	%	V. Abs.	%
CCOO	3.229	66,1	9.765.000	96,8	10.398	39,2
UGT	3.240	66,3	9.813.000	97,3	10.132	38,2
Otros	1.585	32,4	2.726.000	27,0	4.508	17,0
No Af.	667	13,6	115.000	1,1	1.504	5,7
Total	4.886	100,	10.087.700	100,	26.542	100,

Fuente: MTAS, Estadística de Convenios Colectivos.

En este contexto, la estrategia actual de los sindicatos mayoritarios se orienta hacia la consolidación tanto de la función de *prescriptor social* que corresponde al moderno sindicalismo (intervención institucional, concertación social), como al reforzamiento de su carácter de *sujeto contractual* en la empresa, desarrollando un sindicalismo de proximidad que le permita reducir las disfunciones que genera el sistema dual de representación y la cobertura universal de la Negociación Colectiva, al tiempo que mejoran su oferta de servicios especializados y la defensa de la legitimidad y eficacia de su función social.

Bibliografía

- ALÓS, R. (2007) *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualització i l'acció col.lectiva*. Tesis Doctoral, Barcelona: UAB.
- (2005) *Relacions laborals i condicions d'ocupació en els centres de treball. Un estudi des de la perspectiva dels afiliats a CCOO de Catalunya*. Barcelona: CERES.

- (2000) *La transformación del sindicato: estudio de la afiliación de CCOO de Catalunya*. Barcelona: CONC.
- ANTÓN, A. (2007) *Jóvenes y sindicatos*. Madrid: GPS.
 - BENEYTO, P. (2009) (2009) "Panorama actual de la afiliación sindical", en *Revista del Observatorio Confederal de la Afiliación*, nº 1, pags. 10-47.
(2008a) "Presenza, audiance e influencia sindacale. Il caso spagnolo", en *Lavori. Quaderni Rassegna Sindacale.*, año IX, núm. 1, pags. 87-111
(2008b) "Reflexiones sobre la afiliación sindical española en el contexto europeo", en *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, nº 11, pags. 287-311.
(2008c) "El sindicalismo español en perspectiva europea : de la anomalía a la convergencia", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 26, núm. 1, pags. 57-88.
<http://revistas.ucm.es/rla/11318635/articulos/CRLA0808120057A.PDF>
(2006) *El sindicalismo del siglo XXI*. Valencia: Germanía.
(2005) "La afiliación sindical en España: evolución reciente y factores determinantes", en *Arxius de Ciències Socials*, nº 11, pags. 89-106.
(2004) *Afiliación sindical en Europa. Modelos y estrategias*. Valencia : Germanía, 2 vols.
 - BOUZA, F. y TABOADELA, O. (1994) "La evolución de la afiliación sindical en España y la cultura histórica de los sindicatos", en *Documentación Social*, nº 94, págs. 119-127.
CIS (1994) *Encuesta sobre sindicatos*. Estudio 2088. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas
http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Boletines/02/BDO_2_sindicatos.html
 - CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2009) *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 2008*. Madrid: CES.
 - ECVT (2008) *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*. MTAS
<http://www.mtas.es/estadisticas/ecvt/hm>
 - EIRO (2009) *Trade union membership 2003-2008*
<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf>
(2004) *Évolution de la syndicalisation de 1993 à 2003*. EIROonline
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/03/update/tn0403105u.htm>
 - ESS (2006) *European Social Survey*. <http://www.europeansocialsurvey.org>
 - FERNER, A. y HYMAN, R. (eds.) (2002) *La transformación de las relaciones laborales en Europa*. Madrid: MTAS.
 - FUHRER, I.M. (1996) *Los sindicatos en España: de la lucha de clases a estrategias de cooperación*. Madrid: CES.

- GARCÍA LASO, A. y SANGUINETTI, W. (eds.) (2002) *Sindicatos y cambios económicos y sociales*. Salamanca: Ediciones Universitarias.
- JÁUREGUI, R. et al. (2004) *Un futuro para el trabajo en la nueva sociedad laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- JÓDAR, P. et al. (2009) *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona: CERES.
(2006) *Afiliació i desafiliació sindicals. Estudi dels processos i factors que determinen el comportament afiliatiu a CCOO de Catalunya*. Barcelona: CERES.
- JORDANA, J. (1996) "Reconsidering Union Membership in Spain, 1977-1994: Halting Decline in a Context of Democratic Consolidation", *Industrial Relations Journal*, págs. 211-224.
(1994) "Sindicatos y política en España: La influencia de las condiciones organizativas en las estrategias sindicales", en *Revista Internacional de Sociología*, nº 8-9, págs. 137-186.
- KÖHLER, H-D. (2008) *Los sindicatos en España frente a los retos de la globalización y del cambio tecnológico*. Madrid: Fundación Alternativas, DT-142.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C.(coords.) (1999) *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- OJEDA, A. (2000) *Respuestas sindicales a la mundialización: el caso español*. Sevilla: IIEL-DP/114.
- PALOMEQUE, M.C. (2009) *El sistema de relaciones sindicales en España: un balance general del marco jurídico y del funcionamiento de la práctica sindical en el sistema social*. Madrid: Fundación Alternativas, DT-149.
- PITXER, J. y SÁNCHEZ, A. (2008) "Estrategias sindicales y modelos económico español", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26, págs.. 89-122.
- REGINI, M. (2008) "Il futuro dei sindacati nel mondo globalizzato", en *Nuvole*, nº 34.
(2003) "I mutamenti nella regolazione del lavoro e il resistibile declino dei sindacati europei", en *Stato e Mercato*, nº 67, pags. 83-107
(2001) "I dilemmi del sindacato del 2000: più rappresentanza per avere influenza o viceversa?", en *Quaderni di Rassegna Sindicale*, nº 4.
- REQUENA, F.(2005) *La estructura ocupacional española*. Madrid: MTAS.

- RICHARDS, A. (2008) *El sindicalismo en España*. Madrid: Fundación Alternativas, DT-135.
- RIGBY, M. y SERRANO, R. (1997) *Estrategias sindicales en Europa: convergencia o divergencia*. Madrid: CES.
- ROJO, E. (1990) "El sindicalismo ante los cambios en el mercado de trabajo y en la composición de la clase trabajadora", en *Política y sociedad*, nº 5, pags. 31-44.
- SAGARDOY, J. (1982) *El poder sindical en España*. Barcelona: Planeta.
- SERRANO, R. (2000) *Transformación y cambio del sindicalismo español contemporáneo*. Córdoba: CSIS-IESA.
- SIMÓN, H. (2003) "¿Qué determina la afiliación a los sindicatos en España?", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos sociales*, nº 41, pags. 69-88.
- TABOADELA, O. (1997) "Representatividad y afiliación en el movimiento sindical español", en *Papers*, nº 51, págs. 239-252.
- VISSER, J. (2009) "Europe's industrial relations in a global perspective", en *Industrial Relations in Europe*, 2008. Comisión Europea, dirección General de empleo, asuntos sociales e igualdad de oportunidades. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>
(2006) "Union membership statistics in 24 countries", en *Monthly Labor Review*, enero'2006, págs. 38-49.
(2002) "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A social costum explanation of membership trends", en *British Journal of Industrial Relations*, 40-3, pags. 403-430.
(1991) « Tendencias de la afiliación sindical », en OCDE, *Perspectivas de Empleo 1991*, Madrid: Ministerio de Trabajo, págs. 208-299.
- WADDINGTON, J.(2005) *La syndicalisation en Europe. Étendu du problème et éventail des réponses proposées par les syndicats*. Bruxelles : ETUI-REHS.
- WADDINGTON, J. y HOFFMAN, R. (2000) *Trade Unions in Europe. Facing Challenges and Searching for Solutions*. Bruselas : ETUI.

Notas

(*) Profesor de Sociología en la Universidad de Valencia (pere.j.beneyto@uv.es) y director del Observatorio Confederal de la Afiliación y la Representación Sindical (<http://www.1mayo.ccoo.es/nova/>).

1 European Industrial Relations Observatory (EIRO), *Trade Unions membership in Europe*, 2003-2008.
(<http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf>. Industrial Relations in Europe, 2008 <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=575&langId=en>)

2 Ministerio de Trabajo (2009) (<http://www.mtas.es/estadisticas/ecvt/htm>)

3 Alós, R. (2007) *Mercat, classe i persona en les relacions laborals. Entre la individualització i l'acció col.lectiva*. Tesis Doctoral, Barcelona: UAB.

4 Pitxer, J. y Sánchez, A. (2008) "Estrategias sindicales y modelo económico español", en *Cuadernos de Relaciones Laborales*, núm. 26, págs., 89-122.

5 Vid. Beneyto, P.J. (2009) "Panorama actual de la afiliación sindical", en *Revista del Observatorio Confederal de la Afiliación*, nº 1, pags. 10-47.

6 CES. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2008*.

UNA CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA SINDICAL ESPAÑOL

Manuel Carlos Palomeque López

Catedrático de Derecho del Trabajo. USAL

Un sistema sindical dual: el “doble canal” de representación de los trabajadores en los centros de trabajo

Los sindicatos de trabajadores (sindicatos-asociación o sindicatos en su acepción formal), que contribuyen constitucionalmente a “la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios” (art. 7 CE), no agotan verdaderamente el concepto de sujeto sindical (sindicato en su acepción material) dentro del sistema institucional de representación, por lo que el Tribunal Constitucional habla así con razón de la existencia en nuestro ordenamiento jurídico de un sistema sindical dual, en el que la acción sindical, “entendida en cuanto actividad dirigida a la representación y defensa de los intereses de los trabajadores”, puede ser ejercida “tanto por el sindicato como por el comité de empresa”, lo que no significa desde luego “ni que exista una indefinición constitucional ni una identidad entre todos los sujetos susceptibles del ejercicio de funciones sindicales” (TC 118/1993, 134/1994 y 95/1996).

En consecuencia, representación sindical y representación unitaria o colectiva integran el doble canal de representación de los trabajadores (y de los funcionarios públicos) existente dentro del sistema institucional de relaciones de trabajo, pues, junto a la representación ejercida por los sindicatos como asociaciones territoriales de trabajadores, así como por los órganos sindicales (en sentido estricto) que puedan ser constituidos en los centros de trabajo (secciones sindicales y delegados sindicales, arts. 8 y 10 LOLS), opera una segunda vía de representación que ejercen los órganos unitarios de carácter electivo en las empresas (delegados de personal y comités de empresa, arts. 61 a 76 LET) y las Administraciones públicas (delegados de personal y juntas de personal, arts. 39 a 44 LEBEP).

La Constitución se limita, por su parte, a contemplar la función de los sindicatos de trabajadores (además claro es de las asociaciones

“la existencia en nuestro ordenamiento jurídico de un sistema sindical dual no significa desde luego “ni que exista una indefinición constitucional ni una identidad entre todos los sujetos susceptibles del ejercicio de funciones sindicales””

“estas dos formas de organización de los trabajadores, lejos de ser instrumentos de actuación desconectados entre sí, deben ser consideradas técnicamente expresiones orgánicas diferentes de un único e integrado sistema institucional de representación ”

empresariales, art. 7 CE), no haciendo lo mismo, sin embargo, con los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo, que son de creación legislativa y por ello infraconstitucional (el comité “es creación de la ley y sólo puede encontrar una indirecta vinculación con el artículo 129.2 CE”, TC 118/1993 y 74/1996) y cuya actividad sindical (dotada de medios de acción y protegida por derechos constitucionales como la huelga, la Negociación Colectiva o la adopción de medidas de conflicto, que la Constitución no reserva en exclusiva a los sindicatos) queda fuera del ámbito de la libertad sindical y del proceso constitucional de emparo (TC 98/1985, 165/1986 y 134/1994).

Estas dos formas de organización de los trabajadores, lejos de ser en apariencia instrumentos de actuación desconectados entre sí y no digamos ya contrapuestos, deben ser consideradas técnicamente en realidad expresiones orgánicas diferentes, aunque funcionales y complementarias, de un único e integrado sistema institucional de representación, cuyo funcionamiento de conjunto ofrece una interacción consolidada entre sus unidades, más allá naturalmente del uso sindical práctico de los órganos que se haga en cada caso.

La configuración institucional de la representatividad del sindicato

“la función unitaria corresponde a todo sindicato por el hecho de serlo en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores ”

El ejercicio de la libertad sindical por parte de los trabajadores, y en particular del derecho de fundación de sindicatos integrante de aquélla, conduce por lo común o de modo habitual, como es el caso de España, a un sistema institucional de pluralidad sindical, en que por definición diversas organizaciones expresan de modo diferente, y como consecuencia de factores históricos de carácter ideológico, político u organizativo, la función unitaria que corresponde a todo sindicato por el hecho de serlo en la representación y defensa de los intereses de los trabajadores. En otros casos, sin embargo, procesos históricos de convergencia asociativa han conducido a algunos sistemas nacionales de libertad sindical a la unificación o “unidad orgánica” de los sindicatos.

En los sistemas de pluralidad sindical, así pues, cada sindicato comparece naturalmente dentro del escenario conjunto provisto de una determinada presencia o implantación material que lo hace singular y diferencia de los demás, cifrada ésta en la afiliación de los trabajadores con que cuenta, en el tamaño de los recursos patrimoniales y financieros de que dispone, en la extensión de los ámbitos territorial y funcional de su acción colectiva o, entre otros elementos, en la participación efectiva de sus miembros en las actividades sindicales de negociación o de conflicto colectivo. Cada sindicato tiene, en consecuencia, una representación determinada, aunque ciertamente diversa de la que ostentan los demás. Y la representación del sindicato se convierte en representatividad, cuando el ordenamiento jurídico del Estado toma formalmente en consideración, a los efectos jurídicos de participación institucional y de la propia actividad sindical del sujeto,

determinados elementos cuantitativos que se consideren relevantes en la representación de algunas organizaciones, estableciendo de este modo una “gradación” o diferenciación funcional de la representación de los sindicatos. La representatividad es, a fin de cuentas, la cualidad jurídica relevante a determinados efectos de la representación de uno o varios sindicatos.

El modelo de representatividad sindical se presenta institucionalmente, por lo tanto, como una fórmula transaccional o solución jurídica de compromiso entre el respeto a la pluralidad sindical y consiguiente exigencia de trato no discriminatorio a los sindicatos existentes impuesto por la libertad sindical, de un lado, y la promoción de la efectividad en la tutela colectiva del interés de los trabajadores, cuyo paradigma es naturalmente la acción sindical unitaria, de otro. El Tribunal Constitucional ha explicado este asunto de modo conveniente en los siguientes términos: “[...] la existencia de un sistema de pluralismo sindical que tiene su origen en la libertad sindical del artículo 28 (CE) y responde en su concreta configuración a un proceso electoral de tipo proporcional, trae consigo la existencia de una multiplicidad de centrales sindicales y plantea el problema de determinar a cuáles de éstas ha de corresponder la representación de los intereses de los trabajadores, que sería notablemente mermada en su eficacia si se atribuye por igual a todos los sindicatos existentes”, para hacer frente a cuyo problema, “el ordenamiento jurídico utiliza el criterio de la representatividad para reconocer a las centrales que la ostenten el derecho a defender los derechos de los trabajadores en la Negociación Colectiva o ante organismos de la Administración» (TC 65/1982).

La cuestión principal que suscita la institución radica verdaderamente en la selección de los “criterios técnicos” (y de su objetividad y carácter no discriminatorio) con arreglo a los cuales se atribuye por el ordenamiento jurídico la representatividad a uno o más sindicatos. Porque, desde la óptica del derecho de libertad sindical, no es constitucionalmente admisible una regulación jurídica que, reconociendo la atribución exclusiva de algunas prerrogativas a ciertos sindicatos, privase a otros de los medios de acción “inexcusablemente necesarios para que la organización sindical pueda realizar las funciones que le son propias”, porque “ello equivaldría a negar la función institucional de estos grupos” (reconocida por el art. 7 CE). Y también, esta vez desde la perspectiva del derecho de igualdad, “resulta rechazable una diferencia de trato huérfana de justificación objetiva y razonable, que produzca un efecto desproporcionado en relación con la finalidad perseguida con ella”. En consecuencia, la admisión del trato desigual de los sindicatos se justifica en el supuesto de la representatividad sindical, a fin de cuentas, a partir de los objetivos constitucionales de “promoción del hecho sindical” y de defensa efectiva de los intereses de los trabajadores, que podrían malograrse por “una excesiva atomización sindical y la atribución de un carácter absoluto al principio de igualdad de trato” (TC 20/1985, 188/1995 y 147/2001).

“*el modelo de representatividad sindical se presenta como una solución jurídica entre el respeto a la pluralidad sindical y consiguiente exigencia de trato no discriminatorio a los sindicatos existentes y la promoción de la efectividad en la tutela colectiva del interés de los trabajadores, cuyo paradigma es la acción sindical unitaria*”

“*la admisión del trato desigual de los sindicatos se justifica en el supuesto de la representatividad sindical, a fin de cuentas, a partir de los objetivos constitucionales de “promoción del hecho sindical” y de defensa efectiva de los intereses de los trabajadores*”

“la mayor representatividad reconocida a determinados sindicatos les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical”

La configuración institucional de la representatividad del sindicato en el sistema español de relaciones sociales, acerca de cuya operación jurídica la Constitución guarda silencio, es abordada directamente por la Ley Orgánica de Libertad Sindical en desarrollo del propio artículo 28.1 CE. Esta norma legal regula con carácter general “la representatividad sindical” (título III, arts. 6 y 7 LOLS), estableciendo en consecuencia el régimen jurídico resultante de la atribución a determinados sindicatos de la cualidad representativa. Hasta entonces, el texto originario del Estatuto de los Trabajadores (1980) se había limitado a recoger en su seno dos supuestos tasados de representatividad sindical, relativos en un caso a la legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general (art. 87.2 ET) y, en otro, a la representación institucional ante las Administraciones Públicas (disp. ad. 6ª ET), aunque el Tribunal Constitucional no dejara de recordar el alcance limitado de ambos preceptos, que no permitían por lo tanto la construcción de una categoría general en la materia (TC 53/1982 y 65/1982).

Se establece legalmente ya de modo general que la mayor representatividad reconocida a determinados sindicatos les confiere “una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical” (art. 6.1 LOLS), no utilizable por cierto con cualesquiera propósito y alcance. Y las dudas acerca de la constitucionalidad de la institución han sido saldadas en sentido positivo por el Tribunal Constitucional, cuya doctrina reiterada no ha dejado de establecer la compatibilidad de la disciplina legislativa de la representatividad sindical con la Constitución (TC 98/1985, 84/1989, 75/1992, 263/1994 y 147/2001).

El principio de audiencia electoral del sindicato como criterio básico de atribución de la representatividad sindical: las “elecciones sindicales” y su doble función institucional

El sistema de atribución de la representatividad sindical en nuestro ordenamiento jurídico descansa ciertamente sobre un engranaje institucional preciso que combina la aplicación de un “doble y alternativo” criterio técnico. El primero, de carácter básico y por ello determinante del modelo en su conjunto, cuya concurrencia es pues condición indispensable para la aparición del siguiente, no es otro que la audiencia electoral que el sindicato haya obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores (y de los funcionarios públicos) en los centros de trabajo (empresas y Administraciones públicas). El segundo, no acumulativo aunque subordinado genéticamente a la audiencia electoral y operativo tan sólo como consecuencia de éste, es la irradiación de la representatividad de los sujetos sindicales de carácter complejo o confederal que la hayan obtenido conforme al primer criterio a cuantos formen parte de la Confederación.

La audiencia electoral del sindicato, medida pues de acuerdo con los resultados obtenidos por éste (en realidad por los candidatos incorporados a sus listas electorales) en un momento determinado en las

elecciones a los órganos de representación unitaria y colectiva de los trabajadores (y de los funcionarios públicos) en los centros de trabajo, esto es, en la elecciones a delegados de personal, comités de empresa y juntas de personal, se erige legalmente en consecuencia en el criterio central de atribución de la representatividad sindical dentro del sistema español de relaciones sindicales.

Con arreglo a cuyo criterio de la audiencia, tendrán la consideración de sindicatos más representativos: 1) a nivel estatal, “los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas” (art. 6.2 a) LOLS); y 2) a nivel de Comunidad Autónoma, “los sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal” (art. 7.1 LOLS). Y también, por su parte, de sindicatos representativos, de acuerdo con el mismo criterio electoral, quienes, aun no teniendo desde luego la consideración de más representativos conforme a las reglas que atribuyen esta condición, “hayan obtenido, en un ámbito territorial y funcional específico, el 10% o más de los delegados de personal y miembros del comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas” (art. 7.2 LOLS).

“las elecciones sindicales cumple una “doble función institucional” de naturaleza propiamente electoral y una segunda cifrada en la “medición de la representatividad” de los sindicatos ”

Así pues, la institución de las denominadas en la práctica (de modo inexacto pero expresivo) “elecciones sindicales”, en realidad elecciones a representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos en los centros de trabajo, cumple ciertamente una “doble función institucional” dentro del sistema de relaciones sindicales en España. Una primera, de naturaleza propiamente electoral (función electoral primaria), destinada a la “designación electiva” de los representantes de los trabajadores y consiguiente constitución por este medio de los órganos de representación unitaria y colectiva del personal en los centros de trabajo (empresas y Administraciones públicas). Pero también, significativamente, una segunda función capital, cifrada en la “medición de la representatividad” de los sindicatos que concurren a estas elecciones a representantes con listas de candidatos propios (trabajadores afiliados o no), sobre cuya audiencia electoral reposa de modo básico, como se ha dicho, el sistema de representatividad sindical y su determinación.

El originario sistema electoral resultante del Estatuto de los Trabajadores (1980) descansaba, ciertamente, sobre la realización periódica de procesos electorales (cada cuatro años, a partir de 1984), concentrados en un tiempo limitado y seguidos de una proclamación oficial, unitaria y global, de resultados. Aun cuando la experiencia de

la celebración de varios procesos electorales hasta el último trimestre de 1990 había demostrado indudablemente la validez social del sistema de medición de la representatividad sindical en base al criterio de los resultados electorales de las listas presentadas por las organizaciones sindicales a las elecciones a órganos de representación en los centros de trabajo, lo cierto es que, como reconocería la propia exposición de motivos de la ley reformadora que seguidamente se cita, no habían dejado de producirse “bastantes problemas prácticos”, derivados fundamentalmente de la medición de la representatividad por los resultados electorales dentro de un “período limitado de tiempo”. De este modo, la “innecesaria, por excesiva, confrontación en tal período entre las distintas opciones sindicales”, o la “gran litigiosidad (producida) en el control del cómputo de los resultados electorales”, no sólo dificultaban y retrasaban la obtención de los datos necesarios para medir la representatividad, sino que trasladaban a la sociedad una imagen negativa de la actuación de los sujetos sindicales, así como de la propia Administración laboral. Dentro de esta valoración compartida, las organizaciones sindicales más representativas de ámbito nacional UGT y CCOO alcanzaban con el Ministerio de Trabajo un acuerdo sobre los criterios de reforma de la normativa electoral, que serían recibidos normativamente por las Leyes 11/1994, de 19 de mayo, de modificación del ET y otras normas legales, y 18/1994, de 30 de junio, que modificaba las normas electorales para la representación de los funcionarios públicos.

Se alumbraba así novedosamente, de resultados de estas reformas, un modelo electoral (vigente en la actualidad) fundado en la implantación de un sistema de medición continuada de la representatividad sindical, que “posea la necesaria eficacia que permita que la representatividad se acredite de forma adecuada, sin constituir un elemento perturbador del propio desarrollo de las relaciones laborales” y con el fin de potenciar el desarrollo de la Negociación Colectiva como uno de los puntos esenciales de la reforma legislativa general. La nueva regulación del procedimiento electoral respondía, a fin de cuentas, a los siguientes criterios: 1) la sustitución de la medición de la representatividad sindical a partir de un período de cómputo cerrado (sistema precedente) por la celebración de elecciones de forma abierta en el tiempo, según vayan caducando los mandatos representativos; 2) la acreditación de la representatividad por los resultados vigentes en el momento en que deban ejercerse las funciones representativas, aportando en consecuencia el sindicato interesado “la oportuna certificación expedida a su requerimiento por la oficina pública establecida al efecto” (disp. ad. 1ª LOLS); 3) la eliminación consiguiente de la necesidad de una proclamación global de resultados; 4) la sustitución del sistema de cómputo de resultados electorales a través de órganos tripartitos (Comisiones Nacional y Provinciales de Elecciones Sindicales, que desaparecían) por otro de registro administrativo (creación de una oficina pública dependiente de la autoridad laboral, arts. 75.7 LET y 44 LEBEP); y 5) la solución de las impugnaciones en materia electoral a través de un sistema arbitral (arts. 76 LET, 44 LEBEP y 127 a 136 LPL).

“*se alumbraba así
novedosamente un
modelo electoral
fundado en la
implantación de un
sistema de medición
continuada de la
representatividad
sindical, con el fin
de potenciar el
desarrollo de la
Negociación
Colectiva*”

Las categorías institucionales de la representatividad sindical: la mayor representatividad (a nivel del Estado y de Comunidad Autónoma) y la representatividad simple en ámbito específico

La representatividad sindical adquiere en consecuencia, dentro de nuestro sistema normativo, diferentes categorías, grados o expresiones institucionales en razón de su intensidad jurídica (mayor representatividad y representatividad simple) y, también, en segundo término, en función del ámbito territorial o geográfico en que se hace valer sus atribuciones (Estado, Comunidad Autónoma y ámbito funcional y territorial específico). Examinaré por separado a continuación estas variables técnicas de la representatividad de los sindicatos.

1. La mayor representatividad sindical (a nivel del Estado y de Comunidad Autónoma) reconocida institucionalmente a determinados sindicatos, como condición que “les confiere una singular posición jurídica a efectos, tanto de participación institucional como de acción sindical” (art. 6.1 LOLS), es objeto de una doble configuración legislativa en razón al ámbito territorial del Estado sobre el que aquéllos se proyectan, según el mismo sea el conjunto del territorio nacional o el de una Comunidad Autónoma (cada una de las unidades políticas integrantes de la organización territorial del Estado, arts. 2 y 143 CE): mayor representatividad sindical a nivel del Estado y mayor representatividad sindical a nivel de Comunidad Autónoma.

Tendrán pues la consideración legal de sindicatos más representativos a nivel estatal (art. 6.2 LOLS): a) los que (criterio de la audiencia electoral) “acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito, del 10 por 100 o más del total de delegados de personal, de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas”; y b) los (criterio de irradiación de la representatividad) “sindicatos o entes sindicales, afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito estatal que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a)”.

Las organizaciones que tengan la consideración de sindicatos más representativos a nivel del Estado gozarán pues de “capacidad representativa a todos los niveles territoriales y funcionales” para desempeñar determinadas competencias o atribuciones legales (art. 6.3 LOLS).

Tendrán asimismo, por su parte, la consideración de sindicatos más representativos a nivel de Comunidad Autónoma (art. 7.2 LOLS): a) los (criterio de la audiencia electoral) “sindicatos de dicho ámbito que acrediten en el mismo una especial audiencia expresada en la obtención de, al menos, el 15 por 100 de los delegados de personal y de los representantes de los trabajadores en los comités de empresa, y en los órganos correspondientes de las Administraciones públicas, siempre que cuenten con un mínimo de 1.500 representantes y

“la representatividad sindical adquiere en consecuencia, dentro de nuestro sistema normativo, diferentes categorías, grados o expresiones institucionales en razón de su intensidad jurídica y, también, en función del ámbito territorial”

“*las organizaciones sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma gozan de capacidad representativa para ejercer las mismas “funciones y facultades” atribuidas a los sindicatos más representativos a nivel estatal*”

no estén federados o confederados con organizaciones sindicales de ámbito estatal»; y b) los (criterio de irradiación de la representatividad) “sindicatos o entes sindicales afiliados, federados o confederados a una organización sindical de ámbito de Comunidad Autónoma que tenga la consideración de más representativa de acuerdo con lo previsto en la letra a)”.

Las organizaciones sindicales más representativas a nivel de Comunidad Autónoma gozan, así pues, de capacidad representativa para ejercer, “en el ámbito específico de la Comunidad Autónoma” (reconocimiento que se circunscribe “al específico ámbito territorial y funcional de cada uno”, también lógicamente en el caso de la mayor representatividad por irradiación, TC 98/1985), las mismas “funciones y facultades” atribuidas a los sindicatos más representativos a nivel estatal (las ya conocidas del art. 6.3 LOLS), así como, adicionalmente, “la capacidad para ostentar representación institucional ante las Administraciones públicas u otras entidades u organismos de carácter estatal” (art. 7.1 LOLS).

El tratamiento legal comparativo más exigente reservado para la audiencia electoral de los sindicatos más representativos de Comunidad Autónoma (el 15 por 100 de los representantes, frente al 10 por 100 de la mayor representatividad a nivel estatal, además de la exigencia absoluta y en todo caso de 1.500 representantes) se justifica precisamente en la referida atribución a aquéllos de la capacidad singular para ostentar representación institucional ante las Administraciones y otros órganos de “carácter estatal” y no sólo en el ejercicio territorial de las funciones generales de la mayor representatividad.

2. La representatividad sindical simple en ámbito específico, de modo que son por otra parte, sindicatos representativos en un “ámbito territorial y funcional específico” aquellas organizaciones sindicales que, “aun no teniendo la consideración de más representativas” (a nivel del Estado o de Comunidad Autónoma) de acuerdo con las reglas que atribuyen legalmente esta condición singular, “hayan obtenido (en aquél) el 10 por 100 o más de los delegados de personal y miembros de comité de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas” (art. 7.3 LOLS). El ordenamiento jurídico acoge una vez más para la atribución de representatividad sindical, como se observa, el criterio de la audiencia electoral de las organizaciones sindicales en los términos indicados.

Estos sindicatos representativos estarán legitimados para ejercer, naturalmente tan sólo en el “ámbito territorial y funcional específico” en cuestión, las siguientes “funciones y facultades”, “de acuerdo con la normativa aplicable a cada caso” (art. 7.2 LOLS): 1) la Negociación Colectiva, en los términos previstos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores; 2) la participación como interlocutores en la determinación de las condiciones de trabajo en las Administraciones públicas, a través de los oportunos procedimientos de consulta o negociación; 3)

la participación en los sistemas no jurisdiccionales de solución de conflictos de trabajo; 4) la promoción de elecciones para delegados de personal y comités de empresa y órganos correspondientes de las Administraciones públicas; y 5) cualquier otra función representativa que se establezca.

La sindicalización generalizada del sistema: una implantación sindical de base representativa (audiencia electoral) y no asociativa (afiliación sindical)

El sistema de relaciones laborales, al igual que el sistema social en su conjunto, muestra desde luego en España, acaso como rasgo principal del modelo, una sindicalización generalizada. O, dicho de otro modo, la presencia real y efectiva de las organizaciones sindicales en el ejercicio de su papel constitucional de defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores impregna de modo general en la práctica el funcionamiento o fisiología del sistema de trabajo asalariado. La implantación extendida de los sindicatos hasta los confines de nuestro sistema social, así como su “posición de fuerte institucionalización” dentro del mismo, lejos de descansar como pudiera parecer en la pertenencia o afiliación de los trabajadores a las organizaciones sindicales (afiliación sindical y relación asociativa), lo hace verdaderamente desde el punto de vista técnico sobre la decisión de los trabajadores expresada en la elección de sus representantes en los centros de trabajo (audiencia electoral y relación representativa). De este modo, el poder sindical se construye en España sobre la voluntad generalizada de los trabajadores (afiliados o no a un sindicato), a la hora de elegir a sus representantes en cada unidad productiva, de otorgar su confianza precisamente a los candidatos incorporados a las listas presentadas por los sindicatos, con independencia por lo tanto del volumen de afiliados o adherentes con que cuente la organización preferida a tal fin.

A día 1 de enero de 2009, y de acuerdo con los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el número total de los representantes elegidos por el conjunto de los trabajadores y de los funcionarios públicos en el territorio nacional, en empresas y Administraciones públicas, alcanzaba la cifra de 325.057 personas. De las cuales, tan sólo 6.058 representantes electos (apenas pues el 1,9 por 100 del total) correspondían a “candidaturas no sindicales”, esto es, a candidatos no afiliados sindicalmente. Ello significa, en consecuencia, que nada menos que el 98,1 por 100 de los representantes elegidos dentro de nuestro sistema de relaciones laborales, a muy poca distancia pues de la totalidad de los mismos, proceden de listas sindicales, lo que ilustra decididamente acerca de la abrumadora sindicalización, en razón a la audiencia electoral, que arroja la representación de los trabajadores y de los funcionarios públicos españoles. Más aún, la participación de los representantes “no afiliados” en el conjunto del sistema electoral laboral no ha hecho sino descender paulatinamente, disminuyendo

“*el sistema de relaciones laborales, al igual que el sistema social en su conjunto, muestra en España, acaso como rasgo principal del modelo, una sindicalización generalizada*”

“*el poder sindical se construye en España sobre la voluntad generalizada de los trabajadores (afiliados o no a un sindicato), a la hora de elegir a sus representantes en cada unidad productiva con independencia del volumen de afiliados o adherentes con que cuente la organización*”

“la presencia generalizada de los sindicatos en el sistema español de relaciones laborales, de la mano de una audiencia electoral imponente, se convierte así desde luego en un rasgo determinante del modelo sindical español en su conjunto, en el que la afiliación no deja de ser un elemento principal de la financiación de las organizaciones, pero que resulta irrelevante para la caracterización global del sistema ”

de modo significativo hasta un punto relativo desde el año 2000, en que había alcanzado el 3,0% del total (2,9 en 2001, 2002 y 2003; 2,5 en 2004 y 2006; 2,4 en 2005; 2,3 en 2007 y finalmente 2,0 en 2008, todos ellos referidos al primer día del mes de enero de cada año).

La muy elevada audiencia electoral de los sindicatos, tal como se ha señalado, corrige de modo decidido, por lo tanto, las consecuencias negativas de una, con certeza, baja tasa de afiliación de los sindicatos españoles (relación existente entre el número de trabajadores pertenecientes o afiliados a algún sindicato y el total de asalariados). La presencia generalizada de los sindicatos en el sistema español de relaciones laborales, de la mano de una audiencia electoral imponente, se convierte así desde luego en un rasgo determinante del modelo sindical español en su conjunto, en el que la afiliación no deja de ser un elemento principal de la financiación de las organizaciones, pero que resulta irrelevante para la caracterización global del sistema.

La determinación de la tasa de afiliación sindical en nuestro sistema, menor si cabe que la que exhibe la pauta europea, tropieza ciertamente con las graves dificultades que rodean la obtención de información fidedigna sobre la materia, habida cuenta de la disparidad de los datos procedentes de las propias organizaciones sindicales como fuente utilizable principal, recelosas, cuando no herméticas, a la hora de dar a conocer la situación real de los efectivos personales (afiliados, cotizantes, etc) de la organización. La tasa de afiliación sindical del 36,8% para 1980, resultante de la encuesta realizada por el Equipo de Investigación Sociológica para la Fundación Friedrich Ebert, es a todas luces impensable en la actualidad, aun cuando ya entonces pareciera hinchada. Una década más tarde, fuentes internacionales situaban la tasa en niveles mucho más bajos y seguramente realistas. Así pues, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) lo hacía para 1991 en el 13%, habiendo influido a su juicio en esta tendencia bajista factores como la transformación de la mano de obra, los nuevos valores sociales y la creciente importancia del sector servicios en la economía. En tanto que para la Comisión Europea, a partir de una información recogida en la primavera de 1991 en el conjunto de los Estados comunitarios, la tasa de afiliación sindical en España era del 13,3%, segunda más baja después de Francia (9,4%), en cuya relación general resaltaba el primer puesto de Dinamarca (77,1%), siendo la media de la Comunidad Europea el 30,9%. Y, en fin, de la “encuesta de calidad de vida en el trabajo” (Ministerio de Trabajo), que incluye preguntas sobre los motivos de la afiliación sindical de los trabajadores, se ha podido concluir recientemente que la baja tasa de afiliación sindical en España (19,8% en 2008) no se explica únicamente por las “características institucionales” de su sistema de relaciones laborales”, pues “factores alternativos, como la extensión de la precariedad laboral y el grado de eficacia relativa que los trabajadores perciben en el desempeño de su función por parte de los sindicatos, se encuentran también aparentemente muy relacionados con este fenómeno”.

La composición de la pluralidad sindical y la corrección práctica de la dispersión orgánica: el proceso de concentración sindical y de “bisindicalización” en el ámbito del Estado

La organización del sindicalismo español contemporáneo responde verdaderamente, en sintonía con la pauta histórica ya conocida, a un sistema de pluralidad o pluralismo sindical, en que un número diverso de organizaciones llevan a cabo de modo diferente y de acuerdo con su propia definición estatutaria, a partir de factores ideológicos, organizativos y de acción sindical harto diferentes, la tarea común de tutela de los intereses del trabajo asalariado conforme a su función constitucional (art. 7 CE).

La Resolución de la Dirección General de Trabajo (del entonces Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) de 11 de noviembre de 1991, por la que se acordaba publicar la atribución de los resultados electorales correspondientes a las elecciones a representantes de los trabajadores celebradas a lo largo del cuarto trimestre de 1990 (último de los “procesos concentrados” de elecciones sindicales, con proclamación oficial de resultados globales, llevados a cabo con anterioridad al marco jurídico vigente que resulta de la reforma laboral de 1994), daba cuenta así (dentro del desglose del concepto genérico “distribución de otros sindicatos según el número de representantes elegidos y votos obtenidos”), además claro es de las seis organizaciones sindicales singularmente consideradas en la resolución administrativa (UGT, CCOO, ELA-STV, CIG, USO y CSIF), de hasta doscientos treinta y siete sindicatos de diverso ámbito y alcance funcional que habían obtenido algún representante (16.903 en conjunto, esto es, el 7,12% de la representación total).

Sin embargo, este considerable grado de dispersión sindical, mantenido hasta el presente en términos semejantes, es desde luego de carácter periférico o residual, inservible por tanto para la caracterización del sistema sindical en su conjunto. Éste ha desarrollado en cambio, a partir de las sucesivas elecciones a representantes de los trabajadores en las empresas y de los funcionarios públicos en las Administraciones habidas durante la democracia política, un proceso de concentración sindical que caracteriza el modelo español, de modo que unas pocas organizaciones copan la mayor parte de la representación en las elecciones sindicales. Más aún, tan sólo dos grandes confederaciones sindicales (CCOO y UGT) superan en la actualidad las tres cuartas partes del número total de representantes electos, alumbrando así la nota de bisindicalización como característica básica de la representación sindical en el ámbito del Estado.

Con datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración referidos a 1 de enero de 2009, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), con 126.893 representantes elegidos en sus listas (trabajadores y funcionarios), dispone en el presente del 39,0% de la representación general. En tanto que la Unión General de Trabajadores (UGT),

“tan sólo dos grandes confederaciones sindicales (CCOO y UGT) superan en la actualidad las tres cuartas partes del número total de representantes electos, alumbrando así la nota de bisindicalización como característica básica de la representación sindical en el ámbito del Estado”

por su parte, con 120.721 representantes elegidos, del 37,1% de la representación total. Ambas confederaciones alcanzan conjuntamente en la fecha considerada, así pues, nada menos que el 76,1% del total de los representantes elegidos en el territorio nacional, esto es 247.614 representantes elegidos en las listas de estos sindicatos sobre un total general de 325.057 representantes electos. Es evidente, a fin de cuentas, que el modelo sindical resultante del comportamiento electoral de los trabajadores y funcionarios españoles, que están afiliados en escasa medida a organizaciones sindicales, pero que votan de modo decidido a los candidatos de sus listas para la representación de sus intereses, es de concentración sindical y de bisindicalización en el ámbito del Estado en su conjunto.

“Comisiones Obreras ha sido la fuerza sindical mayoritaria en el conjunto de las empresas y de las Administraciones públicas en todo el territorio nacional en los dos primeros procesos electorales de la democracia (1978 y 1980)”

Lo que, por cierto, no ha hecho sino acentuarse a través del tiempo, es verdad que con algunos altibajos en función de la oscilación del número total de representantes elegidos en cada caso (pasan, por ejemplo, de un total de 249.009 representantes en 2000 a 309.954 en 2008). Desde el 56,2% del total de la representación que ambos sindicatos obtenían conjuntamente en 1978, se ha pasado así, treinta años después, al presente 76,1% (74,7% en 2000, 74,5% en 2001, 75,2% en 2002, 76,0% en 2003, 75,5% en 2004, 75,6% en 2005, 75,8% en 2006, 76,4% en 2007 y, en fin, 76,0% en 2008). Por lo demás, Comisiones Obreras ha sido la fuerza sindical mayoritaria en el conjunto de las empresas y de las Administraciones públicas en todo el territorio nacional en los dos primeros procesos electorales de la democracia (1978 y 1980), en tanto que la Unión General de Trabajadores lo habría de ser en los tres siguientes concentrados (1982, 1986 y 1990). Con el nuevo sistema de “medición continuada” de la representatividad sindical surgido de la reforma electoral de 1994, Comisiones Obreras volvía a situarse en el primer lugar de la tabla, por el número de representantes elegidos (trabajadores y funcionarios) en el ámbito del Estado y del conjunto de las actividades productivas, lo que se ha afianzado con el tiempo (pasa del 37, 8% del total de la representación en 2000 al 39,1% en 2008).

“con el nuevo sistema de “medición continuada” de la representatividad sindical surgido de la reforma electoral de 1994, Comisiones Obreras volvía a situarse en el primer lugar de la tabla”

A gran distancia ya de estas organizaciones, se sitúa en tercer lugar en el conjunto del Estado, y por lo que a los sindicatos de este ámbito se refiere (sin contar ahora con los representativos de Comunidad Autónoma), la Unión Sindical Obrera (USO), que obtenía 9.860 representantes (trabajadores y funcionarios) elegidos en sus listas en 1 de enero de 2009, esto es el 3,0% de la representación total, habiendo disminuido su presencia representativa en los últimos años en el conjunto del sistema (pasa del 3,6% en 2000 al 3,0% mencionado en 2008). En las siguientes posiciones dentro del ámbito estatal se sitúan, de modo respectivo, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), que obtenía en aquella fecha 7.566 representantes elegidos (2,3 % del total), manteniendo sin grandes oscilaciones su peso relativo en el mapa sindical de los últimos años, y la Confederación General de Trabajadores (CGT), con 4.275 representantes elegidos (1,3%).

Seguidos, en último término, por sindicatos de carácter sectorial, cuya implantación representativa les permite alcanzar a pesar de ello porcentajes relevantes dentro del conjunto del Estado y la actividad productiva general. Es el caso, así pues, de la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), que en 1 de enero de 2008 obtenía 4.049 representantes elegidos y por tanto el 1,2% de la representación total; de la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), con 3.210 representantes elegidos en dicha fecha y el 1,0% de la representación; y, en fin, la Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de España (CEMSATSE), con 914 representantes elegidos en la misma fecha y el 0,3 % de la representación.

“Otros sindicatos”, naturalmente con la excepción de los más representativos de Comunidad Autónoma, a los que me referiré más adelante, han obtenido en la misma fecha 21.531 representantes elegidos, esto es, el 6,6% del total de la representación.

El relevante espacio representativo del sindicalismo nacionalista en determinadas Comunidades Autónomas

Una característica definitoria del sistema de relaciones sindicales en España es desde luego, conforme a la tradición histórica ya conocida, la presencia relevante de organizaciones sindicales de carácter “nacionalista” en importantes territorios del Estado, a los que limitan por cierto su actividad estatutaria. En determinadas Comunidades Autónomas coexiste pues un poderoso sindicalismo nacionalista, articulado a través de verdaderas confederaciones sindicales de este carácter, junto a las organizaciones territoriales de las grandes confederaciones de ámbito estatal.

Es el caso, por lo pronto, del País Vasco, en que dos organizaciones sindicales disponen en el presente de la condición de “más representativas” a nivel de esta Comunidad Autónoma en virtud del criterio de la audiencia electoral. Que se cumple, como se sabe, con la obtención por parte del sindicato en cuestión de, al menos, el 15% de los representantes de los trabajadores y de los funcionarios públicos en el ámbito de la propia Comunidad Autónoma, siempre que el mismo cuente con un mínimo de 1.500 representantes y no esté federado o confederado con organizaciones sindicales de ámbito estatal (art. 7.1 LOLS). En primer lugar, la confederación Euskal Langileen Alkartasuna/Solidaridad de Trabajadores Vascos (ELA-STV), más representativa ya desde la inauguración del vigente sistema institucional de medición de la representatividad sindical, que cuenta en 1 de enero de 2009 con 8.407 representantes (trabajadores y funcionarios) elegidos en sus listas, lo que supone nada menos que un 40,3% de la representación total en la Comunidad Autónoma, porcentaje que ha venido manteniendo con alguna ligera oscilación en los últimos años. Y asimismo, en segundo, la confederación Langile Abertzaleen Batzordeak (Comisiones de Trabajadores Patriotas) (LAB), que cuenta

“*en determinadas Comunidades Autónomas coexiste pues un poderoso sindicalismo nacionalista, articulado a través de verdaderas confederaciones sindicales de este carácter, junto a las organizaciones territoriales de las grandes confederaciones de ámbito estatal*”

en dicha fecha con 3.555 representantes (trabajadores y funcionarios) en la Comunidad, esto es, con un 17,1% de la representación en el conjunto de la misma, y que no ha hecho sino incrementar sus porcentajes desde que estrenaba su condición de sindicato más representativo en esta Comunidad a finales de los años noventa. Y, en suma, con arreglo al criterio secundario de la irradiación de la representatividad (art. 7.1 LOLS), los sindicatos afiliados o federados a ELA-STV y a LAB (confederaciones más representativas en la Comunidad Autónoma del País Vasco según su audiencia electoral) son también más representativos en este mismo ámbito comunitario.

Ambas organizaciones sindicales están presentes de forma considerable, al propio tiempo, en la Comunidad Foral de Navarra, aunque ninguna de ellas haya logrado hasta el momento la condición de sindicato más representativo en esta Comunidad Autónoma en virtud del criterio de la audiencia electoral, al no haber alcanzado todavía ninguna de las dos el umbral de los 1.500 representantes, aunque sí superado ampliamente una de ellas el 15% de la representación. En efecto, ELA-STV conseguía el 1 de enero de 2009 un total de 1.393 representantes en el conjunto de la Comunidad, esto es, 20,5% del total de la representación de la misma. En tanto que LAB alcanzaba en la misma fecha 761 representantes, un 11,2% del total en la Comunidad.

En Galicia, la Convergencia Intersindical Galega (CIG), cuya constitución unitaria superaba en 1990 la división tradicional del sindicalismo nacionalista gallego, lo que habría de permitirle por lo demás, ya desde ese mismo año hasta el presente, la obtención de la condición de sindicato más representativo en esta Comunidad Autónoma, dispone en la actualidad (datos referidos a 1 de enero de 2009) de 5.864 representantes elegidos en sus listas y, en consecuencia, de un 28,5% de la representación total de la Comunidad Autónoma, porcentaje que no ha hecho sino crecer en los últimos años. Los sindicatos afiliados o federados a CIG (confederación más representativa en la Comunidad Autónoma de Galicia según su audiencia electoral) son igualmente más representativos en este mismo ámbito comunitario, esta vez en virtud del criterio de irradiación de la representatividad (art. 7.1 LOLS).

En otras Comunidades Autónomas, por último, el sindicalismo nacionalista posee una menor significación. En Canarias, la Intersindical Canaria (IC) se encuentra por ahora alejada de la mayor representatividad en esta Comunidad Autónoma, habiendo acreditado el 1 de enero de 2009 un total de 1.269 representantes elegidos en sus listas, apenas un 8,6% del conjunto de la representación en el conjunto de aquella, mostrando además su presencia relativa una línea descendente en los últimos años (llegó a tener el 12,3% en 2002). Y en Cataluña, la huella de la histórica Solidaritat d'Obrers Catalans (SOC), que desaparecía como tal en 1986, se ha diluido casi por completo entre las minúsculas organizaciones herederas.

La caracterización ideológica del sindicalismo español contemporáneo

En relación a la ideología de los sindicatos, no cabe duda de que también dentro del sindicalismo contemporáneo son hegemónicas en España las organizaciones de clase y por ello no meramente económico-profesionales. Es el caso, desde luego, de las dos grandes confederaciones estatales más representativas, que como se sabe suman entre ambas en el presente más de las dos terceras partes de la representación de los trabajadores y de los funcionarios públicos en el conjunto de las actividades productivas de ámbito estatal. La Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) se define en este sentido, como expresión de un “sindicalismo de nuevo tipo”, como un sindicato “reivindicativo y de clase”, además de “sociopolítico”, que “pretende la supresión de todo tipo de opresión, discriminación y explotación capitalista” (Estatutos, 9º Congreso Confederal, 2008). Y la Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT), por su parte, asume como principio general la “defensa y promoción de los intereses sociopolíticos, económicos, profesionales, sociales y culturales de los trabajadores”, en tanto que, como algunas de sus “tareas políticas”, el “desarrollo y aseguramiento del Estado social y democrático de derecho” y la “defensa del orden fundamental democrático” (Estatutos, 40º Congreso Confederal, 2009). Asimismo, la Confederación Unión Sindical Obrera (USO), tercera de las fuerzas sindicales del país en el ámbito estatal, a gran distancia sin embargo de las anteriores por número de representantes, que se define por principio como “sindicato de clase y solidario” (Estatutos, 9º Congreso Confederal, 2009).

“el espacio representativo de que dispone en el presente el anarcosindicalismo español es verdaderamente menor, muy lejos de su relevante significación dentro del movimiento sindical histórico”

El espacio representativo de que dispone en el presente el anarcosindicalismo español es verdaderamente menor, muy lejos de su relevante significación dentro del movimiento sindical histórico. La celebración en 1979 del 5º Congreso de la Confederación Nacional del Trabajo (CNT) ponía de manifiesto decididamente el enfrentamiento en su seno entre radicales o puros procedentes del exilio y el grupo renovador o reformista, partidario éste de la participación en las elecciones sindicales y en los procesos de negociación colectiva. La CNT queda así formalmente escindida en CNT-AIT, que se declaraba heredera de la organización histórica, y CNT-Congreso de Valencia, que decidía modificar los estatutos de la organización y celebraba en 1984 un denominado “congreso de unificación confederal”. El pleito judicial que se planteó entre ambos grupos por la denominación del sindicato y las siglas CNT, fallado en las instancias iniciales en favor del sector renovado de la organización, era decidido al final por el Tribunal Supremo (1989), que declaraba contrariamente la ilegalidad estatutaria del Congreso Extraordinario de Unificación Confederal de la CNT (1984) y, en consecuencia, la de los órganos surgidos del mismo, otorgando por lo tanto al sector histórico de la misma la denominación y representación del sindicato confederal CNT-AIT. Terminaba así un proceso de enfrentamiento a lo largo una década entre las dos corrientes herederas del anarcosindicalismo histórico, sin que queda-

ra asegurada sin embargo su unidad orgánica. En efecto, la perdedora CNT-Congreso de Valencia decidía en 1989 adoptar la nueva denominación de Confederación General de Trabajadores (CGT), al propio tiempo que dejar en manos de CNT-AIT los derechos sobre el patrimonio sindical histórico. La CGT, “asociación de trabajadores y trabajadoras que se define anarcosindicalista y, por tanto, de clase, autónoma, autogestionaria, federalista, internacionalista y libertaria”, que se propone “la emancipación de los trabajadores y trabajadoras, mediante la conquista, por ellos mismos, de los medios de producción, distribución y consumo, y la consecución de una sociedad libertaria” (Estatutos), cuenta en la actualidad con apenas el 1,3% de la representación del conjunto de trabajadores y funcionarios en el conjunto del Estado.

Por lo demás, las organizaciones sindicales que se definen como independientes, profesionales o apolíticas, y que por ello no dejan de marcar sus diferencias con los sindicatos de clase y su alineamiento ideológico, son decididamente minoritarias dentro del panorama sindical en su conjunto, ya que por lo común limitan su presencia estatutaria a sectores de actividad determinados, en los que en ocasiones obtienen una representación electoral significativa. Es el caso, así pues, de la Federación de Sindicatos Independientes de Enseñanza (FSIE), de la Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO) o, también, de la Convergencia Estatal de Médicos y Ayudantes Técnicos Sanitarios de España (CEMSATSE).

“*Las organizaciones sindicales que se definen como independientes, profesionales o apolíticas, y que por ello no dejan de marcar sus diferencias con los sindicatos de clase y su alineamiento ideológico, son decididamente minoritarias dentro del panorama sindical*”

Dentro de este ámbito doctrinal merece mención aparte, sin embargo, por su carácter intersectorial, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSI-CSIF), que estrenaba esta nueva denominación en su Congreso de Valencia (2000), aun cuando mantuviera las siglas anteriores. Es, según propia definición, una “organización resultante del proceso de convergencia de opciones sindicales independientes, profesionales y no alineadas ideológicamente”, expresiva de una “nueva opción sindical para los trabajadores de este país, con un carácter distinto a los sindicatos de clase”. En 1 de enero de 2009, esta confederación había obtenido un total de 7.566 representantes electos de trabajadores y funcionarios en el conjunto de las empresas y de las Administraciones públicas del territorio nacional, lo que suponía ciertamente un 2,3% de la representación total, conforme a una presencia representativa estabilizada con ligeras oscilaciones en términos relativos a lo largo de la década. La implantación singular de CSI-CSIF en la función pública es desde luego notable, disponiendo en la fecha considerada de 3.118 representantes elegidos en sus listas, esto es, de un 15,3% del total de la representación en el conjunto de las Administraciones (en 1987 había llegado al 24,0%), sólo por detrás de CCOO (4.736 representantes, 24,8%) y de UGT (4.260 representantes, 22,3%), sin que ello le atribuya la condición de sindicato más representativo a nivel del Estado, puesto que la audiencia exigida del 10 % para este ámbito debe ser calculada sobre el total de representantes de trabajadores y de funcionarios públicos.

La revisión del modelo tradicional de las relaciones entre partido y sindicato y la unidad de acción de los sindicatos estatales más representativos

La relación de hermanamiento entre sindicatos y partidos políticos dentro del bloque de la izquierda, ejemplificada con creces dentro del proyecto socialdemócrata por la que han mantenido en la historia el Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y la Unión General de Trabajadores (UGT) desde su fundación respectiva, ha sido desde luego un rasgo caracterizador del panorama ideológico tradicional del sindicalismo español. Hoy, sin embargo, puede darse por terminada de la mano de las transformaciones sociales y políticas segregadas por el sistema democrático. De modo que, “los partidos de izquierda con capacidad para gobernar ya no son ni serán partido de clase en sentido estricto (...), y todo partido que se proponga representar sólo a un sector social en sentido estricto está condenado a la crisis de identidad y, seguramente, a la marginación política”, en tanto que, por otro lado, “los sindicatos se enfrentan con nuevos problemas que afectan no sólo a su representatividad, sino también a su actuación cotidiana” (J. Solé-Tura, “Partidos y sindicatos después del 14 D”, en AA.VV., *La desavenencia. Partidos, sindicatos y huelga general*, selección de textos, introducciones y epílogos de S. Juliá, Madrid, El País/Aguilar, 1989).

Aun cuando las relaciones históricas entre el PSOE y la UGT (doble afiliación política y sindical obligada para los militantes socialistas) hayan mostrado en verdad rupturas intermitentes, lo cierto es que el comienzo de la quiebra definitiva del modelo tradicional de hermanamiento se manifestaba algunos años después de la formación de un gobierno socialista a raíz de la primera victoria electoral del partido en 1982. Así, son ya visibles serias discrepancias entre el sindicato socialista y la política del Gobierno a propósito del proyecto de ley de presupuestos generales del Estado para 1988, en materia de protección por desempleo, incrementos retributivos y de pensiones y reformas fiscales principalmente, que culminaron con la renuncia a sus escaños socialistas en el Congreso de los Diputados por parte de Nicolás Redondo y de Antón Saracíbar, respectivamente entonces secretario general y de organización de UGT. La carta de renuncia que Redondo dirigía el 20 de octubre de 1987 al Presidente del Gobierno y secretario general del PSOE situaba la controversia, por lo demás, en su debido marco, “el de las discrepancias normales entre una actividad sindical y una función de gobierno que no siempre tienen la misma lógica”. La divergencia alcanzaba finalmente nuevas y más graves proporciones, sin embargo, con la exigencia por parte de los sindicatos, recompuesta la unidad de acción entre UGT y CCOO, de un “giro social” en la política económica del Gobierno. Las movilizaciones que se promovieron contra ésta culminaban pues en la huelga general unitaria del 14 de diciembre de 1988, que abría las puertas a nuevos y más ricos procesos de reivindicación sindical y de concertación social.

“la relación de hermanamiento entre sindicatos y partidos políticos dentro del bloque de la izquierda ha sido un rasgo caracterizador del panorama ideológico tradicional del sindicalismo español. Hoy, sin embargo, puede darse por terminada de la mano de las transformaciones sociales y políticas segregadas por el sistema democrático ”

“*el sindicalismo español estrenaba en pleno régimen democrático una nueva pauta de comportamiento que no haría sino afianzarse en el futuro, cual es la unidad de acción*”

A fin de cuentas, habría de prevalecer definitivamente la autonomía sindical de las organizaciones de trabajadores, frente a las injerencias partidistas que habían dominado el período clásico del movimiento sindical. No podía ser de otro modo entre nosotros, por cierto, cuando quedaba asentada al más alto nivel normativo (constitucional) la diferenciación institucional entre partidos políticos (art. 6 CE) y sindicatos de trabajadores (art. 7 CE), provistos ambos por la norma superior de funciones harto diversas. Por consiguiente, la diferencia entre las dos organizaciones no viene dada ya en este sentido por los “objetivos” perseguidos por unos y otros, partidos y sindicatos, ya que ambos aspiran a representar a la totalidad de los grupos sociales destinatarios de su acción, sino por los “medios” que se asignan jurídicamente a una y otra organización para el cumplimiento de sus objetivos. Para el sindicato, en fin, los derivados de la autotutela colectiva y la negociación, de la representación institucional y la concertación social.

Por lo demás, el sindicalismo español estrenaba en pleno régimen democrático una nueva pauta de comportamiento que no haría sino afianzarse en el futuro, cual es la unidad de acción entre los dos grandes sindicatos estatales más representativos (CCOO y UGT), que sólo habría de consolidarse en el futuro, por cierto, de forma estable y permanente, en la medida en que las organizaciones sindicales, a partir de 1986, establecieron una estrategia propia y autónoma de la de sus partidos de referencia. Así, como expresión de la reivindicación sindical unitaria en demanda al Gobierno de un “giro social” de su política económica, los secretarios generales de ambas organizaciones, después de una largo período de importantes desencuentros, suscribían el 5 de octubre de 1989 una “Propuesta sindical prioritaria”, expresiva de hasta veinte objetivos singulares en materia de empleo, protección social, redistribución de la renta y participación de los trabajadores, y en cuyo preámbulo se dejaba constancia expresa de la nueva doctrina práctica, al reconocer de modo conjunto que “el reforzamiento de la unidad de acción en el movimiento sindical resulta decisiva si queremos avanzar hacia una mayor progreso social”. A la que seguiría, algún tiempo después, la “Iniciativa sindical de progreso”, suscrita el 15 de noviembre de 1991, con la que ambas organizaciones se proponían “reforzar la unidad de acción de los sindicatos” ante los retos de la futura unión económica y monetaria europea y la consecución un marco de relaciones laborales más participativo y democrático.

A partir de estos impulsos, que abrían así un fructífero y prolongado período de concertación social en el país, y es verdad que no sin algunos vaivenes y dificultades esporádicos (del “difícil camino de la unidad” hablaba por cierto en este sentido el dirigente de CCOO Julián Ariza en el diario *El País* el 23 de julio de 1990), la unidad de acción entre las dos grandes confederaciones sindicales estatales, abierta en ocasiones a foros más amplios (la “cumbre sindical” unitaria de Madrid reunía por vez primera, el 30 de septiembre de 1992,

a los secretarios generales de CCOO, UGT, USO, CGT, ELA-STV y CIG, para expresar la oposición sindical de las seis organizaciones a las políticas de flexibilización laboral), llegaba a ser una realidad consolidada hasta el presente dentro del panorama general de nuestro sindicalismo. Y ello, ciertamente, a través de muy variadas expresiones o formas de acción sindical, desde la negociación de los acuerdos sociales de los diversos ciclos de diálogo y concertación social en representación de los trabajadores a la convocatoria de las cuatro huelgas generales habidas en el período democrático, pasando por la negociación colectiva y la promoción de elecciones sindicales.

Precisamente, tras el fracaso habido en la negociación con CEOE y CEPYME de un acuerdo sobre negociación colectiva para 2009 (se había contado con dicho instrumento sin embargo en los siete años anteriores), los sindicatos CCOO y UGT, que suscribían conjuntamente en defecto de aquél unos “criterios unitarios para la negociación colectiva y el empleo” (9 de marzo de 2009), tenían ocasión de reafirmar en dicho documento “la unidad de acción como activo de los trabajadores”. Para llegar después, al fin, las cuatro organizaciones mencionadas, a un “Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2020, 2011 y 2012”, que se suscribió en Madrid el 9 de febrero de 2010.

La concertación social y sus ciclos políticos

La concertación social, esto es, el proceso (diverso de la negociación colectiva) de intercambio político entre los poderes públicos y la autonomía colectiva (organizaciones sindicales y empresariales representativas), como respuesta de gobierno a las grandes cuestiones de política económica y social y presupuesto oportuno en tales casos de la legitimación parlamentaria de las medidas (acuerdos sociales, legislación negociada), se ha erigido, ciertamente, a lo largo de nuestra historia democrática reciente, en un elemento definitorio más del sistema social, habiendo estado presente como método de acción política durante estos años, con arreglo a versiones técnicas diversas, en buena parte de las grandes transformaciones institucionales llevadas a cabo en el ámbito de la economía y de las relaciones laborales.

En el ámbito del Estado, la concertación social ha conocido ciertamente diferentes ciclos políticos a lo largo de todo el período constitucional, con la preparación de importantes documentos de impulso institucional y la suscripción de numerosos “acuerdos sociales”, de los que siempre han sido parte los sindicatos más representativos CCOO y UGT y que han dado origen a otras tantas reformas del ordenamiento jurídico laboral y de protección social. La periodificación general del proceso se acomoda, así pues, a las siguientes etapas convencionales, en cuya caracterización y pormenor no es posible entrar en esta ocasión: 1) la concertación social de la transición

“la concertación social, como respuesta de gobierno a las grandes cuestiones de política económica y social se ha erigido, a lo largo de nuestra historia democrática reciente, en un elemento definitorio más del sistema social ”

democrática y de la primera crisis económica de la democracia (1977-1986); 2) la neoconcertación social (1990-1991); 3) la tercera concertación social, de la crisis económica de los noventa y la convergencia europea como telón de fondo (1993-1995); 4) la cuarta concertación social, de la reforma laboral pactada (1996-1998); 5) la fractura de la concertación social (2000-2003); 6) la recuperación del diálogo social (2004-2008); y 9) a la espera de una nueva concertación social de la crisis económica (2010).

LA PARTICIPACIÓN SINDICAL

Ramón Alós

Profesor Titular de Sociología. UAB

Pere Jódar

Profesor Titular de CC Políticas. UPF

“Antes el sindicato organizaba grandes masas de trabajadores e intentaba representarlos en todo aquello que tenían de idéntico. Hoy en día el sindicato, si realmente quiere representar, no ya masas sino personas, cada una con sus propias necesidades e identidades, debe saber reconsiderar completamente las formas de representación, dar voz a todas las diferentes figuras que están emergiendo en la sociedad y sobre todo entre los jóvenes” (Trentin, 2005: 27).

Introducción

En este texto abordamos la participación sindical entendida en un sentido amplio que incluye desde tomar parte en la acción colectiva en una empresa (participar en reuniones dentro o fuera del centro de trabajo, en asambleas, conflictos...), hasta asumir funciones de representación colectiva en la empresa o en la organización, en cualquiera de sus niveles. Bajo esta óptica, no cabe duda que la participación sindical es una de las grandes cuestiones que hoy deben considerarse centrales en el contexto de las transformaciones del trabajo y de la empresa. Si la participación sindical ha merecido atención como derecho de los trabajadores frente al poder arbitrario de la empresa, hoy se le añaden nuevas dimensiones, siendo éste un aspecto clave en una estrategia de refuerzo de la organización sindical. Para ello es necesario replantearse formas y métodos que han impregnado hasta nuestros días la participación sindical. El objetivo de este artículo es introducir una reflexión al respecto, empezando por contrastar las formas más tradicionales de participación sindical con los principales retos que hoy se plantean a las mismas. El texto finaliza con algunas consideraciones o sugerencias sobre posibles líneas de intervención.

La participación sindical ayer y hoy

La participación de los trabajadores en general y de los afiliados en particular en actividades sindicales ha recibido hasta la fecha escasa

“no cabe duda que la participación sindical es una de las grandes cuestiones que hoy deben considerarse centrales en el contexto de las transformaciones del trabajo y de la empresa ”

atención, sobre todo si se compara con las investigaciones, conferencias y seminarios dedicados a la afiliación. Diversos estudios coinciden en señalar que tradicionalmente la participación se ha limitado a un reducido núcleo de trabajadores o de afiliados, a los que se identifica como activistas o militantes. Éstos, con su dedicación, a menudo muy amplia e intensiva a las tareas organizativas, han garantizado el funcionamiento de la representación y de la administración sindical. La contrapartida es un extenso colectivo de afiliados “pasivos”, cuyo compromiso con el sindicato va poco más allá, en muchos casos, del pago de la cuota y de la participación en las elecciones sindicales, y otro colectivo de no afiliados, a menudo, mucho más numeroso que el precedente. Según Hyman (2004), uno de los más destacados estudiosos del asociacionismo sindical actual, un conjunto de diferentes cuestiones ha contribuido a que se consolidara un sindicalismo basado en una participación pasiva de los trabajadores, e incluso de los afiliados, que delegan la defensa de sus intereses en los dirigentes y activistas, más o menos profesionalizados, de la organización.

“tradicionalmente la participación se ha limitado a un reducido núcleo de trabajadores o de afiliados, a los que se identifica como activistas o militantes. Éstos, con su dedicación, a menudo muy amplia e intensiva a las tareas organizativas, han garantizado el funcionamiento de la representación y de la administración sindical ”

Entre esas cuestiones hay tres, importantes, que puede señalarse confluyen en la formación de dicho modelo de participación. La primera de ellas nos remite a los tradicionales contextos empresariales y de organización del trabajo, en los que las condiciones de empleo adquieren una relativamente elevada homogeneidad; resultado de ello es que los problemas en torno al trabajo y los intereses y expectativas de los trabajadores son fácilmente y ampliamente compartidos y muestran una elevada uniformidad. Si a lo anterior se añade que hasta prácticamente las últimas décadas del siglo XX han sobresalido un par de grandes preocupaciones comunes en lo que se refiere a condiciones de empleo, esto es, la mejora salarial frente a unas retribuciones que rozaban la subsistencia y la reducción de las horas de trabajo frente a unas tradicionales largas jornadas, es fácil constatar que dichas preocupaciones se convirtieran en las demandas sindicales por excelencia; y así ha sido dada su primacía en la perspectiva de mejora de las condiciones de vida en el trabajo y dada su afectación prácticamente universal. No es ajeno a ello que también la forma predominante de organización del trabajo –el taylorismo-fordismo– primase el salario como principal incentivo para obtener el compromiso de los trabajadores en el aumento de la producción y la productividad.

La segunda cuestión a resaltar se refiere al conflicto entre eficacia y democracia, que en algún modo condiciona la participación sindical. En efecto, como apunta Crouch (1983) una organización como el sindicato depende para su subsistencia, de la eficacia de sus actuaciones. Un sindicato que no sepa o logre ofrecer garantías y mejoras en cuanto a condiciones de empleo, tiene poco o ningún atractivo para afiliarse y obtener el consenso necesario para la participación. Como no puede ser de otra manera, el sindicato debe ser capaz de resolver problemas laborales y de dar cobertura a inquietudes e intereses en el empleo de los trabajadores. De otro modo no es de esperar que el trabajador se sienta próximo al sindicato, y mucho menos aún que decida afiliarse y

participar en sus convocatorias. Pero en el mundo del trabajo, posiblemente más que en otros, obtener resultados implica a menudo respuestas rápidas y bien coordinadas. Frente a ello cabe reconocer que la participación comporta procesos que se suelen alargar en el tiempo, con el consiguiente desgaste emotivo y de esfuerzo, con resultados más inciertos y costes más elevados, como son los asociados a la información, el tiempo y la preparación de reuniones, los desplazamientos, etc.; a todo ello hay que añadir las dificultades de asegurar una participación extensa, por los costes y riesgos que para muchos trabajadores implica un compromiso de esta naturaleza ante la dirección de la empresa, o por las comodidades de obtener sin dar (el conocido problema del gorrón o free rider que envuelve la acción colectiva). De todo ello surge el dilema apuntado entre eficacia y democracia, un dilema resuelto a menudo buscando resultados en lo primero (eficacia), aún en detrimento del desarrollo de lo segundo (democracia). Es una disyuntiva tratada a veces desde la óptica de la distancia entre la lógica de la administración y la lógica de la representación que envuelve a una asociación del tipo sindical que ha de elegir entre satisfacer necesidades instrumentales (también de defensa y protección) y necesidades de identidad (vinculadas a valores, pero también a sociabilidad) que, a menudo, son altamente contradictorias.

“es una disyuntiva entre la lógica de la administración y la lógica de la representación que envuelve a una asociación del tipo sindical que ha de elegir entre satisfacer necesidades instrumentales (también de defensa y protección) y necesidades de identidad (vinculadas a valores ”

Finalmente, la tercera cuestión a resaltar es que el modelo tradicional de participación sindical ha encontrado un contexto favorable a su expansión en el entorno de la generalizada y firme oposición a la participación del trabajador que caracteriza la empresa de gestión taylorista y autocrática. Efectivamente, en este tipo de empresa se considera al trabajador como un mero apéndice de la máquina: el trabajador debe limitarse a aportar su esfuerzo (su brazo), de modo disciplinado –de hecho, la disciplina militar ha sido el espejo en el que se ha mirado este modelo de empresa-, dejando sus reflexiones (cabeza) y su emotividad e intuiciones (corazón) fuera de las puertas del taller u oficina. De ahí que, frente a la firme voluntad empresarial de evitar cualquier participación del trabajador en la empresa, una prioridad sindical haya sido, lógicamente, dar voz al trabajador, haciéndole participe a través del sindicato de sus preocupaciones y reivindicaciones en lo que se refiere a sus condiciones de empleo. La eficacia que en su momento mostró la Negociación Colectiva -no olvidemos que para que ésta exista es necesaria una contraparte representativa de los trabajadores-, para resolver problemas de salario, producción, productividad, condiciones de trabajo fue lo que condujo, junto a la presión del movimiento obrero y de los gobiernos, a la tolerancia de los sindicatos por parte de las burocracias o autocracias empresariales.

Se trata, pues y como hemos visto, de un conjunto de factores diversos y de orden interno y externo, que de un modo u otro han confluído en que la participación sindical adquiriera a lo largo de los años y de manera bastante generalizada, las características que antes hemos apuntado; sólo en momentos puntuales, como ante la convocatoria de una huelga en la negociación de un Convenio Colectivo, se

ha recurrido a una participación activa y a una movilización amplia (Valkenburg y Zoll, 1995). Y puede añadirse, asimismo, que este modelo de participación, con sus variaciones, ha funcionado en la mayoría de sindicatos de los países occidentales de manera bastante o muy aceptable, si se atiende al consentimiento que ha generado entre los trabajadores.

Sin embargo, ya desde hace unas décadas, un conjunto de circunstancias diversas ponen en cuestión las formas de participación sindical tradicionales. Queremos también destacar aquí tres aspectos. El primero se refiere, como no podía ser de otro modo, a la mayor diversidad en cuanto a condiciones de empleo que afecta a los trabajadores. Puede decirse que en años pasados un núcleo significativo de trabajadores, sobre todo hombres y de la industria, compartía condiciones de empleo de elevada similitud; al mismo tiempo, su situación de empleo se constituía en punto de referencia para muchos otros trabajadores, de pequeñas empresas, jóvenes aprendices, etc. Desde hace ya tiempo bastantes estudios especializados nos advierten de la gran diversidad que adquieren las condiciones de empleo, en salarios, horarios, seguridad contractual, expectativas de promoción, riesgo para la salud, reconocimiento en el trabajo, nivel de autonomía, y un largo etcétera; lo cual comporta a su vez una gran diversidad en expectativas e intereses en relación con el empleo. A ello nos referimos cuando hablamos de segmentación de los mercados de trabajo, término con el que describimos la amplia variedad de trayectorias laborales, desde las inmersas en la precariedad hasta las más exitosas; en definitiva hablar de segmentación, es tener en cuenta la diversificación y la heterogeneidad de intereses y de condiciones de vida en el empleo. A ello se añade una debilitada percepción de formar parte de un mismo colectivo en la sociedad, esto es, del sentimiento de pertenecer a una clase social, con características y objetivos compartidos. La diversidad en el empleo, pues, es un factor potente que limita las posibilidades de la participación delegativa, enfocada a la obtención de unos resultados de carácter uniforme y universal fruto del esfuerzo de unos pocos activistas de la organización.

“a ello se añade una debilitada percepción de formar parte de un mismo colectivo en la sociedad, esto es, del sentimiento de pertenecer a una clase social, la diversidad en el empleo, pues, es un factor potente que limita las posibilidades de la participación delegativa”

Un segundo factor que limita la participación sindical en sus formas tradicionales se refiere a la mayor voluntad del trabajador de querer ser actor o protagonista de su vida, también de la laboral, y no mero receptor de decisiones tomadas por otros, aunque éstos sean sus representantes. En otras palabras, si en el modelo tradicional de participación el trabajador individual queda inmerso en el colectivo, por lo que no se le distingue en sus particularidades (bajo la consideración de que todos los trabajadores son iguales), hoy adquiere mayor fuerza que en el pasado un deseo de reconocimiento de las diferencias; con ello renace la voluntad de querer ser sujeto activo, de ser en mayor o menor medida participe o protagonista de su propia vida. Esta es una cuestión que puede decirse aparece reforzada con la percepción de las diferencias en el empleo apuntada pocas líneas más arriba.

Como tercer aspecto de cambio señalamos la aparición de las políticas empresariales de gestión de recursos humanos. Entre otras cuestiones, estas políticas pretenden romper con la tradicional oposición empresarial a cualquier tipo de participación del trabajador en la empresa. Por el contrario, desde las mismas se quiere dar importancia a la participación, si bien, como comentaremos más adelante, bajo unas condiciones particulares. Ciertamente, en absoluto puede afirmarse que la gestión empresarial taylorista y autocrática haya desaparecido, como demuestran numerosos estudios sobre organización del trabajo (entre otros, las encuestas de ISTAS o de EPOC). Pero en nuestros días la participación adquiere a menudo no sólo formas diversas y complejas, sino que también aparece combinada en diversos grados y modos bajo el paraguas de lo que se conoce por gestión de recursos humanos. Es sabido que desde esta última perspectiva se plantean cambios en relación con la gestión tradicional, aunque en muchas ocasiones no vayan más allá del plano de la retórica. En todo caso, sea retórica o realidad, el discurso de gestión de recursos humanos no deja de ejercer su impacto, pues un objetivo de la retórica es precisamente generar en nosotros creencias e imaginarios sobre el mundo real, y de la empresa en particular, favorables a los intereses empresariales o que no cuestionen su capacidad exclusiva y unidireccional de decisión. Así, pues, aunque a menudo se sitúe en el plano de la retórica, no puede descartarse el impacto que tiene el discurso gerencial sobre la participación del trabajador que, por lo demás, contrasta frontalmente con la participación tal como ha sido entendida desde el sindicalismo tradicional. Recogemos en la tabla siguiente un esquema con los aspectos principales que permiten diferenciar entre la participación desde la perspectiva de la tradición sindical y según preconizan las teorías de gestión de recursos humanos.

En todo caso, nos interesa resaltar que el sindicato ya no se enfrenta de modo exclusivo a políticas empresariales autocráticas, frente a las cuales la primera prioridad es reaccionar para dar voz a los trabajadores. Aunque estas formas tradicionales de gestión empresarial no han desaparecido ni tampoco puede decirse que sean residuales, ahora es más habitual que la actividad sindical se dé en contextos en los que al trabajador, o mejor a determinados trabajadores, se le asignan espacios acotados de voz desde la empresa.

Debe tenerse en cuenta, por otra parte, que las políticas de gestión de recursos humanos allí donde se dan se dirigen básicamente a un colectivo de trabajadores que en buena parte coincide con el que nutre de forma principal o básica las filas de los sindicatos. Nos referimos a los trabajadores que tienen mayor estabilidad en el empleo, de medianas y grandes empresas, algunos de ellos incluso responsables de equipos. Estos trabajadores suelen ser destinatarios de las políticas empresariales de gestión de recursos humanos, pues para ellos tiene algún fundamento la consecución de una cultura corporativa que permita la identificación del trabajador con los objetivos productivos de la empresa; esto es con su "visión" y su "misión", según la jerga empre-

“el sindicato ya no se enfrenta de modo exclusivo a políticas empresariales autocráticas, frente a las cuales la primera prioridad es reaccionar para dar voz a los trabajadores ”

sarial al uso, y con las tareas que en la misma se asignan a cada trabajador. En sentido contrario puede decirse que allí donde el sindicato ha tenido tradicionalmente más dificultades de arraigo, básicamente en las pequeñas empresas y entre los trabajadores temporales, las políticas de gestión de recursos humanos tienen poca o nula cabida. De ahí que algunos investigadores (Lewin, 1995; Marchington, 1997) encuentren indicios de que la gestión de recursos humanos tenga mayor difusión entre empresas que ya cuentan con presencia sindical.

Una muestra de lo que aquí comentamos la obtenemos de la encuesta realizada a los afiliados de Comisiones Obreras de Cataluña (Jódar et al., 2009). De la misma se desprende que el 86,5% de los afiliados tiene contrato estable, también que el 75,3% trabaja en empresas con un responsable de personal o departamento de recursos humanos y que el 87% está cubierto por algún convenio colectivo de empresa o sector, cifras que contrastan enormemente con las del total de asalariados no afiliados; estos porcentajes son indicadores del carácter central de los afiliados. Ahora bien, en esas empresas, según los afiliados, la dirección informa a menudo de cuestiones importantes sólo en el 47% de los casos, mientras que informa raramente o nunca en el 31,5%. El 53,7% de los afiliados afirma que la dirección es contraria a la presencia de representantes sindicales o de los trabajadores o bien acepta a regañadientes el ejercicio de sus funciones, mientras colabora con los representantes en el 37% de los casos. Por otra parte, aunque los afiliados son trabajadores centrales (estables) el 71% de los mismos no tiene ninguna flexibilidad para elegir el horario de entrada y salida; también el 41,7% tiene poca o ninguna autonomía en su trabajo, frente al 58,3% que tiene alguna o incluso mucha; asimismo al 65% de los afiliados no lo han ascendido nunca. Llama la atención que el 65% de los afiliados no haya experimentado ninguna promoción; aunque en contrapartida el 64% trabaja en empresas con formación para sus trabajadores.

El conflicto entre el capital y el trabajo en torno a la participación se sitúa hoy, pues, en un plano distinto al de hace unos años. El empresario ya no plantea, ni dedica mayores esfuerzos, al menos con la contundencia y universalidad de antaño, a la exclusión de cualquier tipo de participación. En la actualidad las referencias al trabajador como recurso humano son habituales, aunque ello se traduzca en los hechos, como hemos visto, en una participación limitada y, en muchos casos individualizada, casi como una forma de concesión a determinados colectivos estables y cualificados, los denominados trabajadores “centrales”. Por ello algunos estudiosos señalan que la única forma de separar el grano de la paja (la realidad de la retórica) es observar si en las empresas que predicán la buena nueva del recurso humano existen prácticas de formación a los trabajadores, pagadas por la empresa, o perspectivas de formación y de carrera profesional. Es más algunos autores (Bluestone y Bluestone, 1995) se atreven a sostener que sólo existen verdaderas prácticas de recursos humanos, o dicho de otra manera: las personas asalariadas son realmente valoradas allá donde

“*el conflicto entre el capital y el trabajo en torno a la participación se sitúa hoy, pues, en un plano distinto al de hace unos años. El empresario ya no plantea, ni dedica mayores esfuerzos, al menos con la contundencia y universalidad de antaño, a la exclusión de cualquier tipo de participación*”

las empresas ofrecen a sus trabajadores participación en la organización del trabajo por medio de sus representantes sindicales.

Cabe añadir que la gestión de recursos humanos se ampara en la difusión de ciertas pautas culturales cuyo objetivo es reforzar la idea de la primacía del individuo frente a la sociedad o comunidad; y la idea de individualismo frente a colectivismo. Desde la óptica del fundamentalismo neoliberal, compartida en grado diverso desde otros ámbitos políticamente no estrictamente conservadores, al individuo se le traslada la responsabilidad de su propia supervivencia en un entorno que se considera debe ser regulado en exclusiva por el mercado. En ese entorno los derechos (excepto los de propiedad) y el estado benefactor se califican como productos del pasado, que a menudo entorpecen el buen funcionamiento de la economía, en la que debe mirarse y orientarse el conjunto de la sociedad. En la medida en que un discurso de este tipo está presente, ello comporta nuevos retos para el sindicalismo y para la participación en la acción colectiva. En efecto, el sindicato debe hacer frente a una cultura que persigue adoctrinar en la idea de que el trabajador es el único responsable de su propio empleo; que ante un mundo dinámico al trabajador no le queda más remedio que “ganarse su empleo”, sino quiere correr el riesgo de caer en la beneficencia, destinada a los inadaptados y a los excluidos (Castel, 2009). Como analiza Serrano Pascual (2005), en alguna medida las políticas y discursos sobre empleabilidad y activación, transversales en las estrategias europeas de empleo, difunden este tipo de enfoque.

Cambios en el mercado de trabajo y participación

Aunque, como ya hemos comentado existen pocos estudios sobre participación sindical, algunos datos permiten apuntar signos esperanzadores, mientras otros evidencian asignaturas pendientes para el sindicalismo. Entre los primeros cabe anotar avances significativos en lo que suele denominarse gestión de la diversidad, especialmente en lo que se refiere a reconocimiento de diferencias entre hombres y mujeres, y también, aunque posiblemente menos, en relación con la inmigración. Los sindicatos europeos, y CCOO en particular, llevan ya unos años debatiendo en torno a la construcción de un sindicalismo de hombres y de mujeres, que reconozca e integre en su organización, en sus objetivos y prácticas cotidianas las diferencias existentes al respecto. Hoy puede decirse que se ha roto con la identificación del sindicato y del sindicalismo como “cosa de hombres”, aunque la participación de las mujeres dista aún de alcanzar unos niveles equiparables a la de los hombres, cuantitativamente y más aún en la asunción de responsabilidades. Aunque más tímidamente, el sindicato empieza también a considerar la integración de la diversidad por motivos de origen, siendo éste un proceso más reciente que el anterior, como asimismo es reciente el fenómeno de la inmigración masiva en España.

No obstante, hay bastante coincidencia en los estudios en cuanto a que en otros campos los sindicatos encuentran mayores y más serias difi-

“los sindicatos europeos, y CCOO en particular, llevan ya unos años debatiendo en torno a la construcción de un sindicalismo de hombres y de mujeres, que reconozca e integre en su organización, en sus objetivos y prácticas cotidianas las diferencias existentes al respecto ”

“aunque más tímidamente, el sindicato empieza también a considerar la integración de la diversidad por motivos de origen, siendo éste un proceso más reciente que el anterior, como asimismo es reciente el fenómeno de la inmigración masiva en España ”

cultades. Señalemos ante todo a tres colectivos: el trabajador de la pequeña empresa o sin un centro de trabajo específico, el trabajador de trayectoria laboral flexible o precaria, y el trabajador joven. La participación del trabajador de la pequeña empresa no es un problema nuevo para el sindicalismo; pero sí adquiere hoy una mayor envergadura. Es así dado que en el pasado el trabajador de la pequeña empresa podía tomar la grande como referencia, pues muchos de ellos con los años podían acceder a un empleo en empresas de mayores dimensiones, o bien las mejoras en las condiciones de empleo en éstas últimas les repercutían favorablemente. Hoy, sin embargo, puede constatar una tendencia en la organización y gestión empresarial que lleva a la proliferación de pequeñas y de muy pequeñas empresas, a menudo por desmembramiento parcial de las mayores, a través de los procesos de subcontratación y de externalización de actividades. A ello hay que añadir el aumento en número de trabajadores que prestan servicio en centros de trabajo ajenos, o de trabajadores que carecen de un centro de trabajo específico, o también de trabajadores autónomos dependientes. El resultado de estos procesos es doble: por una parte, aumenta la proporción de trabajadores empleados en dichas situaciones, esto es, que no tienen posibilidad de compartir con otros su situación de empleo y constituir así grupos de afinidad; por otra parte, muchos de estos trabajadores no vislumbran otro futuro laboral más que el de trabajar bajo estas formas y, quizás, esta perspectiva esté también cada vez más presente como posible futuro para muchos trabajadores de empresas de mayores dimensiones. Por una y otra razón lograr que estos trabajadores participen se convierte en una cuestión clave para los sindicatos. De ahí que las dificultades de llegar a estos colectivos, que en otras épocas podían considerarse “menores” en cuanto en gran parte respondían a situaciones transitorias o marginales, hoy no lo sean en absoluto. Este es, pues, un reto fundamental para los sindicatos, que les obliga a replantear unas formas de participación y representación orientadas y adaptadas para grandes organizaciones de tipo fordista o burocrático, y no para esas formas de empleo emergentes.

“este es, pues, un reto fundamental para los sindicatos, que les obliga a replantear unas formas de participación y representación orientadas y adaptadas para grandes organizaciones de tipo fordista o burocrático, y no para esas formas de empleo emergentes”

El trabajador que cambia de contrato temporal a contrato temporal, con posibles temporadas en el paro, constituye otro objetivo poco integrado en las prácticas sindicales tradicionales. Nuevamente, puede decirse que las formas usuales de representación y participación dificultan que estos trabajadores “discontinuos” se integren en la organización y en la acción colectiva. Aunque es cierto que el sindicato plantea la denuncia de la concatenación y el abuso en la utilización empresarial de los contratos temporales y su conversión en fijos, y éste es un objetivo deseable, no resulta suficiente en el mientras tanto para el trabajador que está inmerso en una larga carrera o trayectoria laboral flexible o precaria, a menudo carente de protección social, es decir sin

derechos a prestación por desempleo o por invalidez, ni otros como el de una jubilación digna, etc. Para estos trabajadores también deberían plantearse desde el sindicato formas de participación y representación que, sin olvidar el centro de trabajo, fueran más allá del mismo.

Finalmente, las dificultades de atracción y participación de los trabajadores jóvenes en el sindicato en parte pueden explicarse por los motivos más arriba comentados, pues muchos de ellos trabajan en pequeñas empresas y sus trayectorias laborales son flexibles o precarias. Pero posiblemente se añadan otras dificultades, como apuntan algunos estudios: por ejemplo, la percepción por parte de los más jóvenes de que los sindicatos mantienen una fuerte inercia que les convierte en organizaciones de trabajadores adultos (quienes dirigen la organización imponen sus valores, criterios, prioridades, cultura, etc.) y para adultos (léase los trabajadores estables y con más antigüedad en la empresa). Para Antón (2007) estas razones alejan a los jóvenes del sindicato y les llevan a refugiarse en estrategias adaptativas, más apoyadas en la familia, en las amistades y en el esfuerzo personal, que en la capacidad de intervención del sindicato.

Por qué unos trabajadores participan y otros no

Con todo, y más allá de las formas y procedimientos de participación sindical, de avances y dificultades, sigue en pie la pregunta del por qué unos trabajadores participan y asumen tareas de representación, y otros no. Aunque dar respuesta a este interrogante no es el objetivo de este texto, sí nos interesa recordar cuáles son las explicaciones más habituales. Tres aspectos aparecen como relevantes: los motivos por los cuales un trabajador se ha afiliado, algunas características de la empresa y del empleo, y la presencia del sindicato en el centro de trabajo.

Por lo que se refiere al primer aspecto, puede entenderse que existe un cierto hilo conductor entre los motivos que conducen a la afiliación, a la participación y en su caso a la desafiliación del trabajador. Aunque la literatura especializada reconoce múltiples motivos por los que un trabajador puede querer darse de alta a un sindicato, de modo simplificado pueden resumirse en dos: los motivos instrumentales y los de identidad. Entre los primeros entraría la expectativa de obtener “beneficios” en forma de mejora en las condiciones de empleo o de protección frente a las discriminaciones y las decisiones arbitrarias de parte de la empresa. Entre los segundos, nos podemos remitir a la conciencia de clase, al sentimiento de pertenecer a un colectivo, más aún si nos distingue (nosotros los trabajadores) y enfrenta al empresario (ellos los patronos); también cabe incluir la identificación con los compañeros de trabajo o de oficio, y la constitución con ellos de grupos de afinidad, con los que compartir vivencias, preocupaciones y expectativas. En base a esta dicotomía –en realidad no es una dicotomía, es un eje que va de más a menos en un sentido y otro-, puede preverse que quien se ha afiliado al sindicato más por motivos instrumentales ten-

“las dificultades de atracción y participación de los trabajadores jóvenes en el sindicato en parte pueden explicarse porque muchos de ellos trabajan en pequeñas empresas y sus trayectorias laborales son flexibles o precarias ”

“*el tipo de empresa y de empleo son aspectos determinantes también en la participación sindical. Las relaciones más directas entre trabajador y empresario, propio de las pequeñas empresas, y la inestabilidad contractual, son factores ambos que suponen grandes escollos para la participación sindical*”

derá a ser menos participativo y a involucrarse menos en actividades colectivas y en eludir responsabilidades en la organización, en comparación con el afiliado más identitario. En todo caso ésta es una consideración que de por sí no deja de tener su relevancia, puesto que es más que probable que en la afiliación sindical actual confluyan ambos tipos de afiliados, siendo la organización básicamente dirigida por los segundos.

El tipo de empresa y de empleo son aspectos determinantes también en la participación sindical. Las relaciones más directas entre trabajador y empresario, propio de las pequeñas empresas, y la inestabilidad contractual, son factores ambos que suponen grandes escollos para la participación sindical; y mucho más cuando la participación sindical se plantea desde los sindicatos bajo las formas de representación tradicionales. Así, en el conjunto del sindicalismo europeo es habitual que la afiliación y la participación sea menor o incluso mucho menor en los pequeños centros de trabajo y entre los trabajadores que disponen de un contrato de trabajo temporal (Visser, 2002). Para todos ellos, no sólo las dificultades asociadas a la participación son mayores, por lo que elevan los costes para quienes tengan aproximaciones más instrumentales; sino que, además, para los más identitarios, se reducen las posibilidades de compartir pertenencia con otros compañeros de trabajo con el objetivo de desarrollar una acción colectiva. La tabla 1 recoge la proporción de empresas que cuentan con representación sindical según tamaño, destacándose que apenas en una de cada cuatro con entre 6 y 49 trabajadores se han realizado elecciones a representantes de los trabajadores, mientras éstas han tenido lugar en tres de cada cuatro de las mayores en plantilla.

TABLA 1. PROPORCIÓN DE EMPRESAS CON ELECCIONES SINDICALES SEGÚN TAMAÑO. ESPAÑA 2009.

De 6 a 49 trabajadores	24,8%
De 50 a 250	66,0%
De 251 a 500	76,1%
501 o más trabajadores	77,5%

Fuente: Secretaria de Organización de la C.S. de CCOO. "Informe elecciones sindicales. Cómputo Dinámico a 31/12/2009".

Por último, destacamos que la presencia y sobre todo la actividad del sindicato en el centro de trabajo aparecen como un elemento de primer orden para el impulso de la participación sindical. El estudio que hemos realizado para CCOO de Cataluña (Jódar et al., 2009) pone de manifiesto que la mera presencia del sindicato o de otra forma de representación de los trabajadores en la empresa repercute modestamente de modo favorable en la participación sindical; mucho más importante es cuando los representantes sindicales en el centro de trabajo son activos, es decir, cuando informan y convocan a reuniones o a otro tipo de acción colectiva o, si es el caso, a actos de protesta.

Tener la oportunidad de participar, esto es, de ser convocado desde la organización sindical, es pues un aspecto clave para que se dé participación; o, en sentido contrario, allí donde el sindicato no está presente o no convoca, es de esperar se dé poca participación. Como se concluye en dicho estudio “el sindicato por sí sólo no influye en el activismo, pero sí que lo hace cuando promueve actividades”.

Los retos de la participación sindical

Si, como hemos expuesto antes, la diversidad es uno de los rasgos que caracteriza actualmente al conjunto de los asalariados, y no sólo por motivos de género, origen, cultura, formas de vida, etc., sino también por sus situaciones de empleo extremadamente variadas, de todo ello se desprenden dos principales riesgos que pesan sobre la participación sindical: la fuga hacia el individualismo y la fuga microcorporativa. Si la primera se fundamenta en la salida individual, en buscarse uno mismo la vida, la segunda se basa en fuertes identidades de pequeños grupos que participan de unas mismas situaciones de empleo y que dan lugar a comportamientos corporativos en dichos ámbitos reducidos. De unos y otros comportamientos existen múltiples evidencias en nuestro y otros países. Pero lo importante aquí para nosotros es entender que individualismo y microcorporativismo son dos tipos de comportamientos que adquieren fuerza en tanto se sustentan en unos contextos que los favorecen. Estos contextos son básicamente, de una parte, las muy variadas situaciones de empleo, que no siempre se pueden reconducir a estándares universales en cuanto a acción colectiva y reivindicaciones; de otra, los impulsos de ser protagonista, a los que ya nos hemos referido; y asimismo, las políticas empresariales de fomento de la participación individualizada y exclusiva de determinados trabajadores. El reconocimiento de estos fundamentos en que se sustentan ambos riesgos debe estar en la base de un replanteamiento de la participación sindical.

En este replanteamiento de la participación sindical, no se trata, a nuestro entender y contrariamente a lo que algunos interpretan, de enterrar al sujeto colectivo ante la emergencia del individualismo, ni de enterrar las identidades del trabajo ante nuevas supuestas identidades postmodernas. Todo lo contrario, se trata de que el trabajador como persona tenga capacidad para ser protagonista frente a las posibles decisiones empresariales, ya sean arbitrarias en unos casos, ya sean paternalistas en otros. Un punto de partida importante al respecto es entender que frente a las potestades omnímodas de las empresas y de los directivos y gestores empresariales, el trabajador individual sólo tiene garantías de ser participe y de defender sus opciones si forma parte de un colectivo y precisamente gracias a ese colectivo. No olvidemos que muy pocos asalariados, porcentualmente hablando, tienen verdadera y real capacidad de negociación individual en salarios, horarios, permisos, etc., frente a la empresa. Por ello el reconocimiento de la subjetividad de las personas debe darse en un contexto de logro o garantías colectivas. Por poner un ejemplo,

“si, como hemos expuesto antes, la diversidad es uno de los rasgos que caracteriza actualmente al conjunto de los asalariados de ello se desprenden dos principales riesgos que pesan sobre la participación sindical: la fuga hacia el individualismo y la fuga microcorporativa ”

“no se trata de enterrar al sujeto colectivo ante la emergencia del individualismo, ni de enterrar las identidades del trabajo ante nuevas supuestas identidades postmodernas. Todo lo contrario, se trata de que el trabajador como persona tenga capacidad para ser protagonista frente a las decisiones empresariales, ya sean arbitrarias en unos casos, ya sean paternalistas en otros ”

para que un trabajador pueda disponer de algún día de permiso y que para ello no dependa en exclusiva de la decisión o de la voluntad empresarial, ello requiere que sea un derecho adquirido desde la acción sindical, que no imponga uniformidades sino que deje abiertas posibilidades diversas de utilización de un recurso como el referido. La introducción de la gestión de la diversidad en el sindicalismo parece apuntar en esta línea.

“no existen estudios que permitan conocer el alcance de una gestión de la diversidad en las relaciones laborales ”

“para la gran mayoría de trabajadores se requiere una Negociación Colectiva, esto es, la intervención del sindicato, no para imponer unas normas universales, sino para sentar el derecho a su utilización en las formas en que mejor se ajusten a las necesidades personales ”

Sin embargo, que sepamos, no existen estudios que permitan conocer el alcance de una gestión de la diversidad en las relaciones laborales. En todo caso, existen algunas pocas y puntuales referencias a empresas innovadoras al respecto. No obstante, los estudios realizados por el Observatorio de la Negociación Colectiva, de la C.S. de CCOO, permiten apuntar que en cuestiones como la organización y distribución del tiempo de trabajo, entre muchas otras, el camino por recorrer por parte de la negociación colectiva es aún muy largo. Como se destaca en Escudero (2004), aún son una mayoría los convenios colectivos que dejan en manos de la decisión empresarial aspectos como la concreción de horarios y días de trabajo, siendo escasos lo que lo remiten a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores. Ante este vacío, la opción individual carece de sentido, o sólo puede existir para muy pocos y determinados trabajadores, aquellos que por sus situaciones aventajadas de empleo pueden acordar con su empresario acerca de sus horarios de trabajo; pero para la gran mayoría de trabajadores se requiere una Negociación Colectiva, esto es, la intervención del sindicato, no para imponer unas normas universales, sino para sentar el derecho a su utilización en las formas en que mejor se ajusten a las necesidades personales. Evidentemente puesto que estamos hablando del mundo del trabajo, ello supondrá una negociación con la parte empresarial, negociación en la cual cada trabajador debe poder contar con el respaldo y fuerza del sindicato.

Finalmente, nos interesa resaltar unos resultados obtenidos en el estudio sobre la afiliación del sindicato en Cataluña, del año 2008, cuyos principales aspectos se recogen en la tabla 2. Esta tabla permite concluir que los afiliados con más antigüedad en el sindicato tienen una aproximación al mismo algo más identitaria que los afiliados en los últimos diez años, mientras en estos últimos adquiere alguna mayor relevancia una aproximación más instrumental. En alguna medida ello tiene que ver con el hecho que los primeros están empleados en empresas de mayores dimensiones y cuentan con mayor estabilidad en el empleo, frente a los segundos, entre los cuales se da mayor presencia de trayectorias laborales con cambio de empresa, contrato temporal y/o desempleo y trabajo en empresas de menores dimensiones. También nos parece significativo que mientras los más antiguos en la afiliación optan más por considerar al comité de empresa como el órgano de representación más adecuado de los trabajadores, los afiliados más recientes priman el sindicato; posiblemente las mismas razones antes apuntadas ayuden explicar estas diferencias de opinión.

Finalmente, la tabla 2 destaca tres aspectos, referidos a participación sindical, oportunidades de participación y voluntad de participación, que se comparan para los afiliados más antiguos y los más recientes. En estos aspectos, es significativo que los afiliados más antiguos en el sindicato sean los que más asumen o han asumido tareas de representación sindical, ya sea en el comité de empresa, ya sea en la organización del sindicato. Asimismo, son los que por su situación de empleo más oportunidades de participación suelen tener, pues es mayor la proporción de los que indican que en su centro de trabajo existe comité de empresa o sección sindical del sindicato; y que en los doce últimos meses más han sido convocados a reuniones, ya sea de uno u otro organismo. Frente a ello, es interesante constatar como los afiliados más recientes, que participan menos y que disponen de menos oportunidades para hacerlo, son los que más se muestran dispuestos a posibilidades futuras de participación, más que los afiliados más antiguos. Este es un aspecto importante, que sin duda el sindicato deberá tener en cuenta.

“es interesante constatar como los afiliados más recientes, que participan menos y que disponen de menos oportunidades para hacerlo, son los que más se muestran dispuestos a posibilidades futuras de participación”

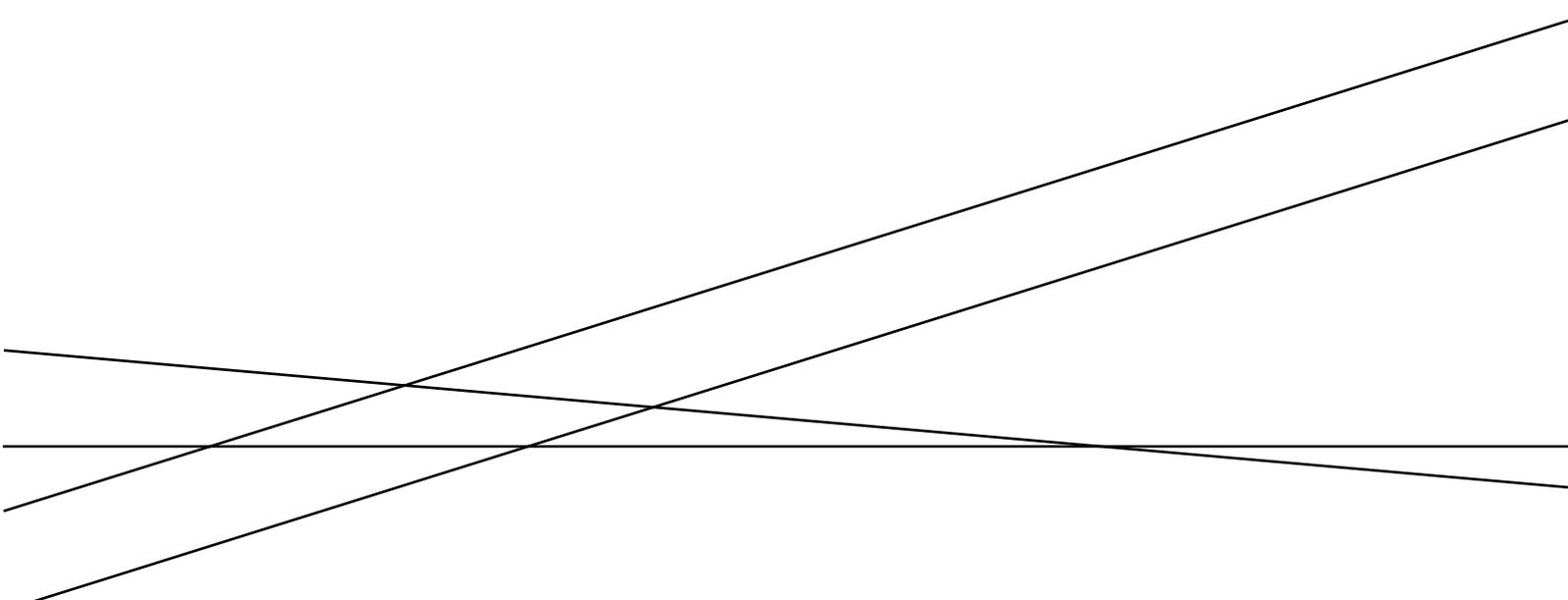
TABLA 2. LA PARTICIPACIÓN SINDICAL DE LOS AFILIADOS A CCOO DE CATALUÑA SEGÚN AÑO DE AFILIACIÓN.

	Afiliados antes 1998	Afiliados después 1998
Se ha afiliado básicamente por...		
Compañeros de su trabajo estaban afiliados	47,5%	36,7%
Cree que todos los trabajadores deben estar afiliados	77,6%	53,7%
Por los valores que defiende el sindicato	80,7%	64,4%
Para tener protección ante la empresa	61,1%	68,8%
Por problemas laborales	58,7%	67,5%
Cuál considera es el órgano de representación más adecuado:		
El sindicato	39,7%	44,7%
El comité de empresa	42,4%	34,4%
Participación:		
Asume o ha asumido cargos de representación en la empresa	45,3%	19,9%
Asume o ha asumido cargos de representación en el sindicato	34,6%	14,0%
Convocatorias – oportunidades:		
Votó últimas elecciones sindicales	88,5%	71,9%
En su centro de trabajo existe comité empresa	91,7%	80,2%
En su centro de trabajo existe sección sindical de CCOO	78,1%	71,7%
Ha sido convocado a reuniones comité empresa	54,5%	40,5%
Ha sido convocado a reuniones de la sección s indicial de CCOO	67,0%	51,4%
Asumiría cargos sindicales si se lo propusieran:		
En comité empresa	28,8%	38,9%
En sección sindical	26,8%	36,7%

Bibliografía

- Antón, A. (2007): "Sindicatos y jóvenes: el reto de sus vínculos". *Mientras Tanto*, n. 103, pp. 45-63.
- Bluestone, B.; Bluestone, I. (1995): *Negociar el futuro. Una visión alternativa de las relaciones laborales dentro de la empresa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Castel, R. (2009): *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Du Seuil.
- Crouch, C. (1983): "Pluralism and the New Corporatism: A Rejoinder". *Political Studies*, v. 31, n. 3, pp. 452-460.
- Escudero, R. (coord., 2004): *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Hyman, R. (2004): 'The Future of Trade Unions'. En *Unions in the 21st Century. An Internationale Perspective*, ed. por A. Verma y T.A. Kochan. New York: Palgrave Macmillan.
- Jódar, P.; Alós, R.; Vidal, S.; Ortiz, L.; Garrell, D. (2009): *La diversitat en el sindicat. Trets demogràfics i ocupacionals, valors i participació de l'afiliació a CCOO de Catalunya*. Barcelona. CERES-CCOO.
- Lewin, D. (1995): "Organización del trabajo, relaciones industriales y prácticas de participación en las empresas de los Estados Unidos: crítica y valoración". En *OCDE Nuevas orientaciones en la organización del trabajo. La dinámica de las relaciones industriales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Marchington, M. (1997): "Involvement and participation". En *Human Resource Management. A Critical Text*, ed. por J. Storey. London: International Thomson Business Press.
- Serrano Pascual, A. (2005): "Política(s) de activación europea(s) y su contribución a la transformación del trabajo". *Gaceta Sindical. Reflexión y debate*, n. 5, pp. 163-183.
- Trentin, B. (2005): *Canvis i transformacions*. Barcelona: Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
- Valkenburg, B.; Zoll, R. (1995): "Modernization, Individualization and Solidarity: Two Perspectives on European Trade Unions Today". *European Journal of Industrial Relations*, v. 1, n 1, pp. 119-144.
- Visser, J. (2002): "Why Fewer Workers Join Unions in Europe: A Social Custom Explanation of Membership Trends". *British Journal of Industrial Relations*, v. 40, n. 3, pp. 403-430.

HISTORIA DEL MOVIMIENTO OBRERO



EL POETA DESAPARECIDO, EL JUEZ DEPURADO Y EL OBRERO INVISIBLE
(TRES PERFILES DE LA LLAMADA MEMORIA HISTÓRICA)

José Babiano
Director del Área de Historia, Biblioteca y Archivos.
Fundación 1º de Mayo

EL POETA DESAPARECIDO, EL JUEZ DEPURADO Y EL OBRERO INVISIBLE (TRES PERFILES DE LA LLAMADA MEMORIA HISTÓRICA) ¹

José Babiano

Área de Historia, Biblioteca y Archivos. Fundación 1º de Mayo

Como anudados entre sí, dos acontecimientos del ámbito de la llamada Memoria Histórica cerraron 2009 e inauguraron el año en curso. Ambos constituyen dos pésimas noticias, no sólo desde la perspectiva de la precitada Memoria Histórica, sino desde el punto de vista de la calidad de la democracia en España. El primero de estos acontecimientos tuvo lugar en diciembre del año pasado. Se trata del fracasado intento de localizar los restos de Federico García Lorca y de otros fusilados en agosto de 1936 por los sublevados en el barranco de Viznar, en Granada. En los días posteriores a la clausura de la fallida excavación, los medios de comunicación hicieron hincapié en la debilidad de las pruebas documentales utilizadas para comenzar dicha excavación y en errores de bulto supuestamente atribuibles a los profesionales implicados en el proyecto.

Pero ninguna de estas dos cuestiones constituía el asunto fundamental. El verdadero problema es que setenta y tres años después de su muerte –y treinta y dos de la aprobación de la Constitución de 1978–, García Lorca no es sólo víctima de un crimen político. Más que eso, a día de hoy es todavía un desaparecido. Y lo es no de manera excepcional o meramente simbólica, sino como lo son decenas de miles de personas que yacen sin identificar, o ignorándose su paradero, enterrados en fosas comunes situadas en cunetas o junto a las tapias de cementerios a lo largo y ancho de la geografía española. La figura del desaparecido redundante en la criminalidad de los verdugos, pues responde a la voluntad de los victimarios de borrar toda huella de sus crímenes. Así, las desapariciones de víctimas no fueron exclusivas del franquismo. Tuvieron lugar en los fascismos clásicos, en Alemania –con las cremaciones y enterramientos masivos– e Italia. Se repitieron en las diversas dictaduras latinoamericanas de la segunda mitad del siglo XX, con fenómenos regionales como la Operación Cóndor. Y volvieron a aparecer en la década final del siglo XX de nuevo en Europa, en los Balcanes.

Para lo que aquí nos interesa, la figura de García Lorca, en tanto que desaparecido, viene a indicar que el proceso por los crímenes contra la humanidad ejecutados por el franquismo está muy lejos de su resolución.

“setenta y tres años después de su muerte –y treinta y dos de la aprobación de la Constitución de 1978–, García Lorca no es sólo víctima de un crimen político. Más que eso, a día de hoy es todavía un desaparecido”

El acontecimiento con el que se inauguró 2010 y que del mismo modo viene a encender una señal de alarma sobre la calidad de la democracia española y evidencia de nuevo la falta de enjuiciamiento por los crímenes contra la humanidad cometidos por la dictadura es el caso del juez Garzón. Como se sabe en 2009 fue admitida una querrela interpuesta por dos grupúsculos de extrema derecha contra el juez. En la querrela se acusaba a Garzón de prevaricación, por el hecho de haber abierto una investigación contra los crímenes del franquismo. Luego se sumó como tercer querellante la Falange y ya en enero de este año, el juez del Tribunal Supremo, Luciano Varela, admitió igualmente a trámite la querrela falangista. En el auto dictado por este juez se sostiene el cargo de prevaricación y con él se iniciaba el procedimiento para apartar a Garzón de la carrera judicial. El auto de Varela, cuestionado por algunos de sus colegas, debido a sus deficiencias jurídicas, apela a la Ley de Amnistía de 1977. Dicha Ley, además de preconstitucional no se diferencia en nada de las leyes latinoamericanas de punto final; es decir, leyes que garantizaban la impunidad de los verdugos, por lo que han sido tan vituperadas entre la opinión pública española. De hecho, el Comité de Derechos Humanos de la ONU recomendó en 2008 al gobierno español que derogase en dicha ley todo lo referente a los crímenes del franquismo.

“*sus actuaciones contra Pinochet y diversos militares argentinos, dio un gran impulso a la Justicia Universal y a la defensa internacional de los Derechos Humanos, además de asestar un golpe decisivo a la impunidad de aquellos que en las diversas dictaduras han cometido crímenes contra la humanidad*”

La separación de Baltasar Garzón de la carrera judicial ha suscitado el lógico rechazo a la medida y la solidaridad con el juez de intelectuales, juristas –tanto españoles como extranjeros–, la izquierda política –o sectores de ella, más precisamente–, así como los grandes sindicatos y una serie de organizaciones sociales². Al mismo tiempo ha constituido un escándalo internacional, entre otras razones porque Garzón goza de un enorme prestigio en ese plano. Ello se debe a sus actuaciones contra Pinochet y diversos militares argentinos, dio un gran impulso a la *Justicia Universal* y a la defensa internacional de los Derechos Humanos, además de asestar un golpe decisivo a la impunidad de aquellos que en las diversas dictaduras han cometido crímenes contra la humanidad. La paradoja y el escándalo han llegado cuando el juez ha tratado de emprender el mismo tipo de acciones, que ya acometiera en relación a las dictaduras chilena y argentina, con respecto del régimen franquista. Más de tres décadas después del final de la dictadura, la única persona sancionada por los crímenes franquistas es, Ley de Memoria Histórica por medio, quien ha osado investigar dichos crímenes. Como señaló el abogado defensor de Garzón, Gonzalo Martínez Fresneda, tras conocer la noticia de la admisión a trámite de la querrela de Falange Española y de las JONS, es como si en Alemania un juez que investigara el nazismo fuese apartado de su puesto a instancias del Partido Nacional Socialista Alemán. Una situación difícil de explicar en la Europa del siglo XXI, por más peculiar que pueda resultar el proceso de transición política en España. El mensaje, en todo caso, es claro: el franquismo y sus crímenes son intocables en España

Se entiende el interés y la presión ejercida por la derecha política y judicial para apartar a Garzón de la judicatura. Hay que tener en cuen-

ta que el presidente del Consejo General del Poder Judicial, el ultracatólico Carlos Dívar, juró fidelidad al Movimiento y a sus principios, como muy bien nos ha recordado Carmen Negrín, la nieta del jefe de gobierno de la II República. Asimismo, forma parte de la comisión del CGPJ que decide la suerte de Garzón, Fernando de Rosa, un antiguo consejero de justicia del gobierno autonómico valenciano, presido por Francisco Camps. De Rosa se ha abstenido de pronunciarse en la comisión, pero nada más hacer pública tal decisión no se privó de declarar en un medio de comunicación que Garzón debía ser apartado de sus funciones de manera inmediata. También forma parte de la citada comisión Gema Gallego, la jueza que investigó el caso del ácido bórico, un bulo urdido por los teóricos de la conspiración para vincular los atentados del 11 de marzo de 2004 en Madrid con ETA. Y en cuanto al Partido Popular, ha visto la sanción a Garzón como una oportunidad para sacudirse de encima el proceso de corrupción por la trama Gürtel, pues fue el propio Garzón el que iniciara la investigación.

“de Rosa se ha abstenido de pronunciarse en la comisión, pero nada más hacer pública tal decisión no se privó de declarar en un medio de comunicación que Garzón debía ser apartado de sus funciones de manera inmediata ”

Ahora bien, hay que hacer notar, que no sólo ha sido la derecha la que ha promovido este proceso. En efecto, el propio juez Luciano Varela es afiliado a la Asociación Profesional Jueces para la Democracia. Aunque diversos miembros de dicha asociación, así como de la Asociación Progresista de Fiscales rechazaron el auto de Varela contra Garzón, la primera reacción de Jueces para la Democracia, al conocerse el citado auto, fue la defensa corporativa de su afiliado Varela. Otra afiliada relevante de Jueces para la Democracia, Margarita Robles, ha formado parte de la comisión del CGPJ que debía decidir sobre la suerte de su colega Garzón –si bien finalmente se ha abstenido de pronunciarse- siendo una enérgica defensora de las tesis de Varela.

Si tenemos en cuenta la admisión de la querrela por prevaricación al tratar de investigar los crímenes del franquismo, la posición de estos altos magistrados progresistas puede parecer un tanto incomprensible. Sin embargo, es bastante plausible que esa cuestión no resulte sino la ocasión en la que aplicar un severo correctivo a un colega que no se ciñe al arquetipo ideal de lo que se supone que ha de ser un juez. De tal suerte que Baltasar Garzón ha obtenido una gran proyección mediática y logrado un alto relieve público, debido a algunas de las causas que ha instruido, desde las relativas al narcotráfico o al terrorismo, pasando por la corrupción política. Este relieve público y proyección mediática se ajustan mal a los códigos de la profesión judicial, configurados por un presunto apoliticismo, la mentalidad conservadora, el apego a la tradición o la tendencia a la sacralización de su función. Tampoco casan con el espíritu de cuerpo. Estos códigos profesionales y espíritu de cuerpo comienzan a adquirirse a partir del mismo momento de los procesos de selección.

Asimismo la tentativa de Garzón de investigar los crímenes franquistas choca frontalmente contra el mito de la transición³. Este mito

incluye una serie de dogmas. Entre ellos, el principal es aquél que considera un tabú discutir críticamente cualquier aspecto del proceso de cambio político habido en España tras la muerte de Franco. Dicho de otro modo, resulta intocable la versión oficial tejida tanto por el personal político que protagonizó dicho proceso, como por los medios de comunicación y un amplio espectro de publicistas y académicos, todos ellos pertenecientes, por lo general, a la misma generación vital y política. Hasta tal punto resulta de este modo, que más de treinta años después de aprobarse la Constitución, se considera que la discusión crítica de dicha versión no hace sino poner en riesgo la actual convivencia democrática. Tal hipótesis, de ser cierta, diría muy poco a favor del estado de salud de dicha convivencia.

“que todavía hoy en España existan miles de víctimas del franquismo desaparecidas, como García Lorca, y que, tal y como hemos dicho más arriba, la única persona sancionada por los crímenes del franquismo, sea el juez que ha pretendido investigarlos, indica, entre otras cuestiones, el fracaso de la llamada Ley de Memoria Histórica (la Ley 52/2007) para resolver las cuestiones que abordaba”

Investigar judicialmente los crímenes del franquismo (algo que ya se ha hecho con respecto de las dictaduras de América Latina) atentaría, según la mencionada versión, contra dos aspectos claves del proceso español de transición: el consenso y la reconciliación. Hay que decir que dicho argumento es calcado a los manejados por aquellos que en Chile, Uruguay o Argentina han defendido las leyes de punto final y con ello, la impunidad de los regímenes dictatoriales⁴.

Que todavía hoy en España existan miles de víctimas del franquismo desaparecidas, como García Lorca, y que, tal y como hemos dicho más arriba, la única persona sancionada por los crímenes del franquismo, sea el juez que ha pretendido investigarlos, indica, entre otras cuestiones, el fracaso de la llamada Ley de Memoria Histórica (la Ley 52/2007⁵) para resolver las cuestiones que abordaba. De este modo, más de dos años después de su aprobación, continúan decenas de fosas comunes por abrir en las diversas Comunidades Autónomas. Y ello a pesar de lo previsto en los artículos 11 a 14 de la citada Ley 52/2007. ¿O cabría decir debido a ello?

Esta Ley, además, evitó anular de pleno derecho las actuaciones de los tribunales especiales de la represión franquista, desde el Tribunal de Orden Público (TOP) a los Consejos de Guerra y demás Cortes Marciales. Fue ésta una demanda no atendida de las asociaciones de defensa las víctimas (las asociaciones denominadas de la *Memoria* o para la *Recuperación de la Memoria*). En su lugar, la norma declaró ilegítimos los citados tribunales y las sanciones a que dieron lugar (artículo 3 de la Ley 52/2007).

Por otro lado, la Ley 52/2007 toma la reparación de las víctimas como un asunto individual y familiar, siendo las propias víctimas o sus familias las que han de emprender un proceso de solicitud para obtener la Declaración de reparación y reconocimiento *personal* al Ministerio de Justicia⁶. Ocurre, sin embargo que la represión franquista no es un asunto individual o personal.

Otra cuestión que se halla lejos de estar resuelta es la retirada de símbolos, nombres de calles y, más en general, *lugares de memo-*

ría del franquismo. Basta echar un vistazo al callejero de pueblos y ciudades de España⁷. Y eso que la Ley 52/2007 estipulaba, en su artículo 15.1 que,

Las Administraciones públicas, [...], tomarán las medidas oportunas para la retirada de escudos, insignias, placas y otros objetos o menciones conmemorativas de exaltación, personal o colectiva, de la sublevación militar, de la Guerra Civil y de la represión de la Dictadura. [...].

Claro que a continuación, en el apartado 2 del mismo artículo, quedaba abierta la espita para que la Iglesia católica mantuviera junto a la entrada de sus templos las cruces conmemorativas de los llamados mártires de la Cruzada locales -encabezados todos ellos por José Antonio Primo de Rivera- caídos por Dios y por España. De manera que:

Lo previsto en el apartado anterior no será de aplicación cuando [...] concurren razones [...] artístico-religiosas protegidas por la ley.

Hay todavía otro aspecto que aunque tratado en la Ley 52/2007 de manera parcial, va más allá de la propia norma, resultando, además, un asunto de trascendental importancia. Se trata del acceso a los archivos de la represión o más precisamente de aquellos que han sido generados por el propio Estado⁸. La Ley 52/2007 se limita en este punto a hacer referencia al Centro Documental de la Memoria Histórica. Dicha referencia presenta, a nuestro modo de ver, algunas curiosidades. Veamos:

2. Son funciones del Centro Documental de la Memoria Histórica:

a) Mantener y desarrollar el Archivo General de la Guerra Civil Española [...]. A tal fin, y mediante el procedimiento que reglamentariamente se determine, se integrarán en este Archivo todos los documentos originales o copias fidedignas de los mismos referidos a la Guerra Civil de 1936-1939 y la represión política subsiguiente, sitos en museos, bibliotecas o archivos de titularidad estatal, en los cuales, quedará una copia digitalizada de los mencionados documentos⁹.

Se nos suscitan diversas cuestiones en este ámbito. La primera: las transferencias que menciona la ley, ¿se efectuarán manteniendo el principio de procedencia de los fondos documentales?. Segunda: ¿Transferirá el Ministerio del Interior, por ejemplo, los archivos de la Guardia Civil, tan decisivos en cuestiones tales como la represión de la guerrilla, a Salamanca? ¿O el de la Brigada Político-Social? Y Defensa ¿hará lo propio con los archivos de los Tribunales Militares? Y si tal cosa ocurriese ¿tiene sentido que dicha documentación se halle reunida de manera descontextualizada de los archivos policiales y milita-

“el acceso a los archivos de la represión o más precisamente de aquellos que han sido generados por el propio Estado se limita al Centro Documental de la Memoria Histórica”

“*la inaccesibilidad de los archivos es otra forma de garantizar la impunidad de la dictadura franquista. Se hace necesaria, por lo tanto, una Ley de Archivos que regule el acceso a los mismos, garantizando no sólo la investigación histórica, periodística o de otra naturaleza, sino, sobre todo, el derecho a conocer de la ciudadanía en general*”

res? Es decir, y volvemos a insistir en ello ¿se respetará el principio de procedencia, fundamental en la archivística moderna? Tercera cuestión: ¿por qué han de digitalizarse, con el subsiguiente coste económico, los documentos referidos a la Guerra Civil y a la represión posterior, que se transfieran a Salamanca a fin de dejar copia en los museos, bibliotecas y archivos de titularidad estatal? A fin de cuentas, no habrá cambio alguno de titularidad y se supone garantizada la conservación. ¿Deberán digitalizarse entonces todos los documentos de la Administración del Estado transferidos desde las oficinas a los archivos intermedios e históricos?

Más allá de lo estipulado en la Ley 52/2007, el hecho cierto es que los archivos de la represión, generados por el estado español, siguen sin ser accesibles. Más aún, la situación de tales archivos dista de ajustarse por completo a las recomendaciones efectuadas por la UNESCO y el Consejo Internacional de Archivos a las autoridades públicas en 2008. Desde este punto de vista el Gobierno español no ha adoptado hasta la fecha recomendaciones como las que siguen:

- *Los documentos que testimonian la violación de los derechos humanos deben estar disponibles para el ejercicio de los derechos en democracia.*
- *Debe regularse el uso de los archivos de la represión.*
- *Se deben localizar y censar los archivos de los organismos públicos involucrados en la violación de los derechos humanos.*
- *Se deben arbitrar medidas de fomento para localizar, proteger y tratar archivísticamente los fondos documentales producidos por las organizaciones de derechos humanos y los organismos de oposición a los regímenes represivos.*
- *Se debe divulgar el conocimiento de los archivos que conservan documentos que testimonian la violación de los derechos humanos¹⁰.*

La inaccesibilidad de los archivos, tal y como ha señalado el profesor Ricard Vinyes, es otra forma de garantizar la impunidad de la dictadura franquista¹¹. Se hace necesaria, por lo tanto, una Ley de Archivos que regule el acceso a los mismos, garantizando no sólo la investigación histórica, periodística o de otra naturaleza, sino, sobre todo, el derecho a conocer de la ciudadanía en general.

Es comprensible, por lo tanto, dada la singladura de la Ley 52/2007, que un grupo de juristas hayan tomado la iniciativa de promover una nueva ley de *Verdad, Justicia y Reparación*.

En otro sentido, queremos realizar algunas observaciones sobre la llamada *Memoria Histórica* y cómo se está configurando en alguno de sus aspectos. En primer lugar, la Memoria Histórica, se caracteriza

por su carácter abierto. Quiere ello decir que se halla en un proceso sin horizonte final, en continua discusión¹². La Memoria, por supuesto, es asimismo plural. Por eso dice el profesor Ricard Vinyes que las políticas de memoria no pueden consistir en la construcción de una "memoria oficial"¹³.

De tal modo, que en el contexto de la memoria plural, en España hay una figura que encuentra grandes dificultades para abrirse camino, ocupar un espacio y visualizarse: el trabajador (y, más aún, la trabajadora)¹⁴. Aunque la naturaleza de la Guerra Civil y de la dictadura franquista es un asunto que ha suscitado prolongados debates entre los especialistas, una cuestión parece haber obtenido un consenso bastante generalizado: el carácter de clase del franquismo. En efecto, el régimen de Franco, además de antiliberal y antidemocrático, fue esencialmente antiobrero. De hecho, prohibió y persiguió a las organizaciones políticas, sindicales y de todo tipo (cooperativas, ateneos, etcétera) del movimiento obrero. Al mismo tiempo reprimió severamente a sus militantes, con ejecuciones –tanto judiciales como extrajudiciales–, internamientos forzados en campos de concentración y cárceles y la expatriación. En fin, todos los derechos colectivos derivados de la condición salarial, reconocidos en un Estado Social y Democrático de Derecho, fueron sistemáticamente negados.

A pesar de todo ello y de que la clase trabajadora ha sido el colectivo social más amplio y más ampliamente reprimido por el franquismo¹⁵, su memoria aparece muy debilitada. Ha quedado en asunto del que se ocupan, casi en exclusiva, las organizaciones sindicales y las entidades de ellas dependientes como las fundaciones que gestionan sus archivos¹⁶. ¿Por qué? La respuesta a esta cuestión ha de ser forzosamente múltiple.

De un lado, ha de tenerse en cuenta que el movimiento por la recuperación de la memoria ha concentrado su atención en fenómenos acontecidos en los primeros años de la dictadura, en los que el ejercicio del terror fue masivo: los campos de concentración, las deportaciones a los campos de exterminio nazi, los fusilamientos masivos o las fosas. Es lógico, teniendo asimismo en cuenta la pluralidad de la memoria o las memorias. Ahora bien, conviene señalar que dentro de este repertorio pocas veces encontramos un asunto como el trabajo forzado, que siendo un fenómeno de primera hora durante el franquismo coloca la figura del obrero en el primer plano.

En otro sentido, este enfoque mayoritario ofrece dos inconvenientes. Por una parte, olvida que la represión se mantuvo hasta el final del régimen –y aún en los primeros años de la transición¹⁷– con abundantes episodios de represión de la clase trabajadora: Granada, 1970; Madrid, 1971; Ferrol, 1972; Vitoria, 1976, etcétera. En segundo lugar, produce dos cesuras. La primera es el que invisibiliza la recomposición del movimiento obrero a partir de los años sesenta, fundamentalmente a través de las Comisiones Obreras. La segunda cesura a la que

“aunque la naturaleza de la Guerra Civil y de la dictadura franquista es un asunto que ha suscitado prolongados debates entre los especialistas, una cuestión parece haber obtenido un consenso bastante generalizado: el carácter de clase del franquismo ”

“la clase trabajadora ha sido el colectivo social más amplio y más ampliamente reprimido por el franquismo ”

nos referimos es aquella que borra el rastro que permite conectar a una parte sustancial de la actual derecha española con el franquismo.

“esta invisibilidad de la clase trabajadora en la memoria histórica, tiene que ver con el contexto político, económico, social y cultural en el que se ha producido el debate sobre la memoria de la Guerra Civil y del franquismo ”

“para un sindicato de clase como CCOO, la cuestión de la Memoria Histórica y más exactamente de la Memoria Obrera, no puede ser un asunto secundario ”

Igualmente, y en segundo lugar, esta invisibilidad de la clase trabajadora en la memoria histórica, tiene que ver con el contexto político, económico, social y cultural en el que se ha producido (y continúa haciéndolo) el debate sobre la memoria de la Guerra Civil y del franquismo. Se trata de un contexto que afecta particularmente a los trabajadores y al movimiento obrero. En efecto, pues tampoco en este ámbito tres décadas de neoconservadurismo y globalización han transcurrido en balde. Como es bien conocido, uno de los fenómenos principales asociados a la globalización ha sido la extensión de las formas *atípicas* de trabajo: los contratos de duración determinada y a tiempo parcial; el empleo sumergido y aún el trabajo forzado. Todas estas formas de trabajo, generalmente caracterizadas por la precariedad y la vulnerabilidad social, han quebrado la cultura del trabajo vinculada en otro tiempo al fordismo. Una cultura no sólo asociada al empleo estable, sino a aspectos tales como el orgullo profesional y sobre todo a la centralidad del trabajo en la sociedad, al *valor social* del trabajo.

Sin embargo, a pesar de las rupturas culturales apuntadas, la centralidad social del trabajo resulta incuestionable. De hecho, el volumen de trabajadores con empleo, medidos en cotizantes a la Seguridad Social, es hoy incomparablemente mayor que en la anterior crisis económica de comienzos de los años noventa del siglo pasado. Y no sólo eso sino que también ha aumentado el volumen de la mano de obra femenina.

En esta situación, para un sindicato de clase como CCOO, la cuestión de la Memoria Histórica y más exactamente de la Memoria Obrera, no puede ser un asunto secundario. En primer lugar, porque hacer visible la figura obrera en el relato del pasado puede contribuir a que se visibilice aún más en el presente. En segundo lugar, porque forma parte de una batalla más amplia, de orden identitario, en la que la clase sea recobrada como referencia principal de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. La identidad y el reconocimiento entre iguales, redundarán sin duda en el fortalecimiento del movimiento sindical. Desde luego, en esta batalla la preservación y puesta en valor de los archivos sindicales resultan esenciales para la construcción de la memoria colectiva del propio sindicalismo y, más allá, del trabajo.

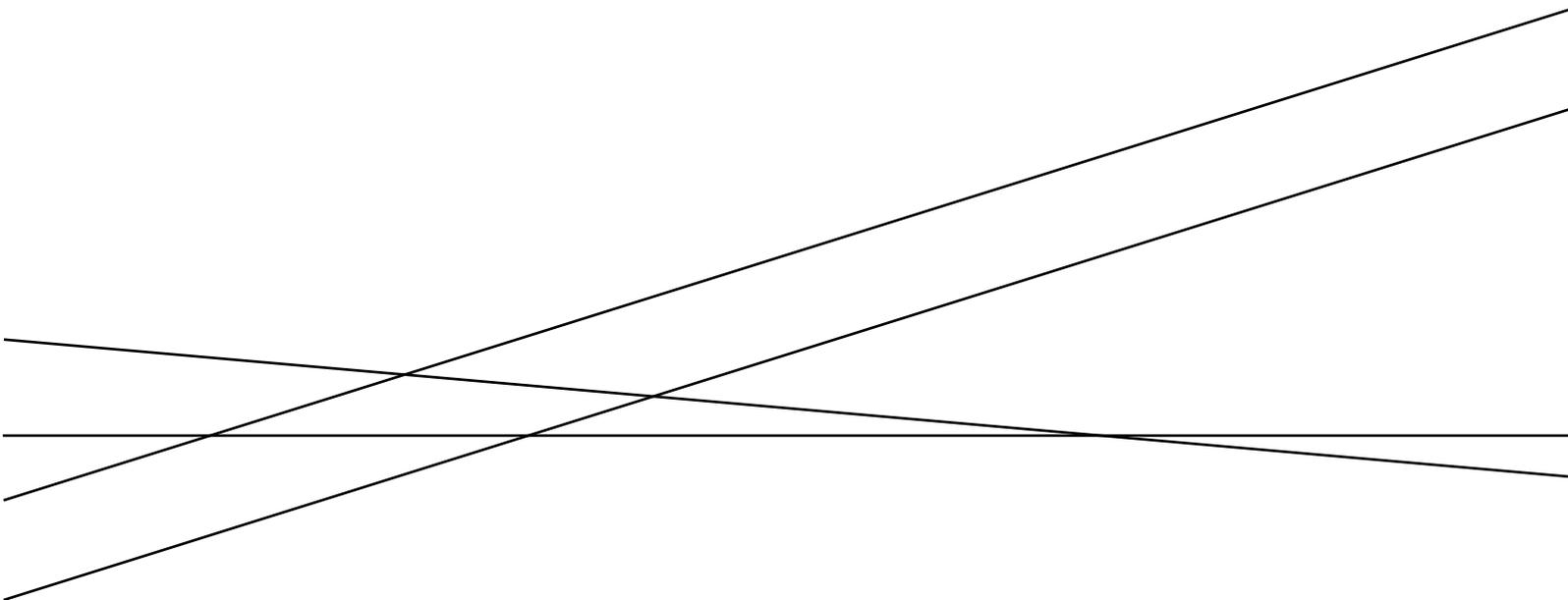
Notas

1 Me hicieron llegar sus comentarios a una primera versión de este texto Javier Tebar y José Antonio Moreno, por lo que quiero expresarles mi agradecimiento. La responsabilidad de lo aquí escrito, claro está, es algo que me corresponde en exclusiva.

2 Además de la mencionada querrela por prevaricación al intentar investigar los crímenes franquistas, como se sabe, Garzón acumula dos querrelas más. Una de ellas por haber financiado el Banco de Santander un curso dirigido por el juez en una

- Universidad norteamericana. La tercera querrela ha sido interpuesta por Francisco Correa, acusado por la denominada trama Gürtel. En relación a esta última, el exfiscal anticorrupción Jiménez Villarejo ha declarado que se trata de *la forma más grave producida hasta ahora en España de alianza objetiva de los tribunales y los corruptos* (cfr. El País, 9 de marzo de 2010).
- 3 El término de mito, en Ferran Gallego, *El mito de la transición. La crisis del franquismo y los orígenes de la democracia (1973-1977)*. Crítica. Barcelona, 2008.
- 4 Véase, por ejemplo, Elizabeth JELIN, "La memoria y su historia: el pasado reciente en el presente del Cono Sur" o Jaume PERIS, "Usos del testimonio y políticas de la memoria: el caso Chileno", ambos en José BABIANO (ed.), *Represión, derechos humanos, memoria y archivos. Una perspectiva latinoamericana*. Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2010, pp. 35-55 y 141-172.
- 5 BOE, 27 diciembre 2007.
- 6 Artículo 4. Las cursivas son nuestras.
- 7 Véase, entre otros muchos ejemplos, la noticia aparecida en *Público*, 31 marzo 2010, pág. 24.
- 8 Dado que existen archivos que proporcionan testimonios irremplazables de la represión, pero cuyo origen no es el Estado que ha ejercido la represión y que aún así, resultan complementarios a los archivos públicos. Este es el caso de los archivos de la resistencia política o sindical, por ejemplo.
- 9 Artículo 20.2.
- 10 Véase Antonio GONZÁLEZ QUINTANA, *Políticas archivísticas para la defensa de los derechos humanos*. [Santiago de Compostela], Fundación 10 de Marzo, 2009.
- 11 En Ricard VINYES, "Las políticas públicas de reparación y memoria en España", en José BABIANO (ed.), *Represión, derechos humanos...* cit., pp. 57-67.
- 12 Véase, en este sentido, el Trabajo de Elizabeth JELIN, "La memoria y su historia...", cit.
- 13 En Ricard VINYES, "Las políticas públicas de reparación..." cit.
- 14 Al referirnos a esta invisibilidad, nos estamos refiriendo de manera específica al ámbito de la Memoria; es decir al conocimiento social del fenómeno. Otra cosa sería lo referente a la investigación histórica, pues en este marco podemos encontrar numerosas monografías referidas a la historia de los trabajadores y de las CCOO bajo el franquismo, o sobre los campos de trabajo, por ejemplo.
- 15 En este sentido, recordaba Marcelino Camacho que la mayoría de presos políticos juzgados por el TOP, lo habían sido por su relación con las Comisiones Obreras (vid. M. Camacho, *Confieso que he luchado*. Madrid, Temas de Hoy, 1990).
- 16 De hecho, los sindicatos españoles llevan más de dos décadas organizando sus archivos y promoviendo la investigación sobre su pasado.
- 17 En este sentido, los sucesos de Vitoria de marzo de 1976 y los atentados de enero del año siguiente, contra los abogados laboristas de Atocha, son dos casos de represión del movimiento obrero.

ANEXO 1



COMPENDIO LEGISLATIVO

Francisco Gualda

Director del Gabinete de Estudios Jurídicos. Fundación 1º de Mayo

COMPENDIO LEGISLATIVO

Francisco Gualda

Director del Gabinete de Estudios Jurídicos. Fundación 1º de Mayo

PRIMERA PARTE. NOVEDADES LEGISLATIVAS 2009

Tomamos en consideración las normas que han supuesto novedades importantes en el ámbito de los derechos laborales, en materia de Seguridad Social, en materia procesal y solución de conflictos, trabajo autónomo, prevención de riesgos laborales, regulación de la extranjería y modificaciones en materia de ordenación económica y que tienen especial incidencia y significación en el entorno socio-laboral y económico.

Empleo y Protección Social

El Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Tiene por objeto, en el actual contexto de crisis económica, profundizar en la adopción de nuevas medidas, con carácter urgente, para el mantenimiento y la generación de empleo y la protección de las personas desempleadas. Dichas medidas se vertebran en tres líneas fundamentales: a) medidas dirigidas al mantenimiento del empleo, b) modificaciones destinadas a mejorar la protección social de los trabajadores, y c) disposiciones tendentes a incentivar el empleo de las personas que se encuentran en situación de desempleo.

El RDL fue convalidado por resolución de 26 de marzo de 2009, y su tramitación parlamentaria como proyecto de ley dio lugar a la Ley 27/2009, de 30 de diciembre. Entre sus novedades cabe destacar la reforma de la tributación al IRPF de la indemnización por despido colectivo o despido objetivo, de modo que declara exenta no sólo la cuantía legal, sino la que alcanza a la indemnización por despido improcedente.

El Real Decreto-ley 10/2009, de 13 de agosto, que regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción, el cual tiene por objeto facilitar cobertura económica, con carácter extraordinario, a

personas en situación de desempleo que, habiendo agotado la prestación por desempleo contributiva o el subsidio por desempleo, carezcan de rentas y adquieran el compromiso de participar en un itinerario activo de inserción laboral, en los términos que se establecen en este Real Decreto-Ley.

Este RDL dio lugar a la tramitación parlamentaria de la **Ley 14/2009, de 11 de noviembre**. Persigue la minoración de los efectos de la actual situación de crisis que vive el país y para ello introduce una serie de medidas con el objetivo fundamental de paliar esos efectos perniciosos sobre el empleo y la economía y también sobre los derechos de los trabajadores.

La duración del programa estaba prevista durante seis meses a contar desde el día 16 de agosto de 2009, si bien en su disposición transitoria se reconocía el derecho a ser beneficiarios de este programa aquellos trabajadores que hubieran extinguido por agotamiento la prestación por desempleo contributiva o el subsidio por desempleo desde el 1 de enero de 2009. Cabe precisar que el **Real Decreto 133/2010, de 12 de febrero**, establece la prórroga del programa temporal de protección por desempleo e inserción, regulado por la Ley 14/2009, de 11 de noviembre. Dicha prórroga se establece por seis meses, entre el día 16 de febrero de 2010 y el día 15 de agosto de 2010, ambos inclusive, a los trabajadores que, dentro del período de prórroga antes indicado extingan por agotamiento la prestación por desempleo de nivel contributivo, o los subsidios por desempleo establecidos en el art. 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

El **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo**, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Entre las numerosas cuestiones que aborda el Real Decreto destacan en relación con la protección por maternidad, la regulación de las situaciones protegidas a las que se han añadido el acogimiento simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, y los acogimientos provisionales; la introducción de precisiones relativas al cumplimiento del periodo previo de cotización exigido para acceder a la protección, dada su aplicación gradual según la edad de los trabajadores; y el establecimiento de normas respecto del nuevo subsidio de naturaleza no contributiva por maternidad, previsto para proteger, en caso de parto, a quienes reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad excepto el periodo mínimo de cotización previo. En relación con la regulación de los descansos por maternidad, alcanza especial relieve la previsión establecida para los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros supuestos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, respecto del que los interesados puedan ampliar el periodo de suspensión de la actividad laboral, y, por tanto, el derecho al sub-

sidio por maternidad, en el número de días en que el recién nacido permanezca hospitalizado, con un máximo de trece semanas.

- **Real Decreto 296/2009, de 6 de marzo, por el que se modifican determinados aspectos de la regulación de las prestaciones por muerte y supervivencia.** Trae su causa de la Ley 40/2007, de 4-12, de medidas en materia de Seguridad Social, que había introducido diversas modificaciones en la regulación que de la rama de supervivencia se contiene en el texto refundido de la LGSS, alguna de las cuales exige el correspondiente desarrollo reglamentario. Así, se modifica, el artículo 174 de la citada Ley General de la Seguridad Social, cuyo apartado 4, relativo a la extinción de la pensión de viudedad, incluye como nueva causa de dicha extinción la constitución de una pareja de hecho por parte del beneficiario de la pensión, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente, hasta ahora fijadas sólo en relación al supuesto de matrimonio y que por medio de este RD se declaran aplicables también a los supuestos en que se constituya una pareja de hecho. Se revisa la regulación de los incrementos en favor de los huérfanos, en la que, con pleno respeto al principio de no discriminación al hijo por la relación de su progenitor con respecto al causante, y en el régimen de igualdad, cualquiera que sea la filiación de los hijos, que se exige en la disposición adicional 5ª de la Ley 40/2007, de 4-12, se reorienta el plus de protección de los huérfanos que tales incrementos suponen hacia situaciones en las que, por razón de orfandad absoluta o circunstancias análogas, se constate la concurrencia de un estado de necesidad agravada que justifique esa mayor intensidad de las prestaciones a reconocer.

El Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral. Este Real Decreto establece el sistema por el cual se podrán reconocer las competencias profesionales adquiridas mediante experiencia laboral, a efectos de la expedición de Certificados de Profesionalidad (que permiten el desempeño de profesiones en el ámbito de toda la Unión Europea) y, en su caso, de los correspondientes Títulos de Formación Profesional (en el caso de que se reconozcan todas las unidades de competencia que conforman un Título de FP).

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. Se trata de una norma que prosigue el camino ya iniciado, entre otras, por la LO 3/07, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el sentido de fomentar la conciliación de la vida laboral y personal y, sobre todo, la implicación de los hombres en las responsabilidades familiares. En este sentido, modifica el art. 48.bis del ET en cuanto a la duración de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad, que pasa de trece días a cuatro semanas ininterrumpidas, con efectos desde el 1 de enero de 2011.

La Orden TIN /2077/2009, de 27 de julio, que modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, que regula el convenio especial en el

sistema de la Seguridad Social, que deriva de la reforma llevada a cabo por el el Real Decreto-ley 2/2009, de 6 de marzo, la regulación del convenio especial con la Seguridad Social a suscribir por empresarios y trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo a que se refiere la disposición adicional trigésima primera de la Ley General de la Seguridad Social.

La Orden PRE/3113/2009 de 13 de noviembre, que dicta normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, que desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990 de 20 de diciembre, que establece en la Seguridad Social prestaciones no contributivas sobre rentas o ingresos no computables y su imputación.

Proceso laboral y solución de conflictos

La **Ley Orgánica 1/2009, de 3 de noviembre, complementaria de la Ley de reforma de la legislación procesal para la implantación de la nueva Oficina judicial**, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. Entre las diversas modificaciones que lleva a cabo, cabe destacar que se realiza un cambio en el tratamiento de lo que ha venido en llamarse la «jurisdicción universal», a través de la modificación del art. 23 de la Ley Orgánica del Poder Judicial para, de un lado, incorporar tipos de delitos que no estaban incluidos y cuya persecución viene amparada en los convenios y costumbre del Derecho Internacional, como son los de lesa humanidad y crímenes de guerra. En este sentido, se establece que para que puedan conocer los Tribunales españoles de los anteriores delitos deberá quedar acreditado que sus presuntos responsables se encuentran en España o que existen víctimas de nacionalidad española, o constatarse algún vínculo de conexión relevante con España y, en todo caso, que en otro país competente o en el seno de un Tribunal internacional no se ha iniciado procedimiento que suponga una investigación y una persecución efectiva, en su caso, de tales hechos punibles.

De otro lado, la reforma adaptar y clarificar el precepto de acuerdo con el principio de subsidiariedad, así como a la doctrina emanada del Tribunal Constitucional y la jurisprudencia del Tribunal Supremo. También incorpora un depósito previo a la interposición del recurso, para disuadir la interposición de recursos. Finalmente, prevé la especialización de los juzgados y tribunales con competencia exclusiva en violencia sobre la mujer a través de la formación obligatoria.

- **Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la Legislación Procesal para la implantación de la nueva Oficina Judicial**. Esta norma persigue como objetivo la racionalización y optimización de los recursos que se destinan al funcionamiento de la Administración de Justicia. Para ello, rediseña las labores de las personas al servicio de la Oficina tratando de descargar del trabajo que no sea estrictamente juzgar y hacer ejecutar lo juzgado a Jueces y Magistrados y potencian-

do el papel del Secretario judicial, plasmándose todo ello en modificaciones de concretos preceptos de la LEC y de la LOPJ.

Con el fin de reforzar las garantías del justiciable, se introduce en la Ley de Procedimiento Laboral, en la Ley de la Jurisdicción Contencioso-administrativa y en la Ley de Enjuiciamiento Criminal la grabación de las vistas de modo generalizado, tal y como se había anticipado en la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Y se reforman diversos preceptos de la Ley de Procedimiento Laboral para autorizar la firma del recurso de suplicación por parte de los graduados sociales.

- **El IV Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales**, suscrito el día 10 de febrero de 2009 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, y publicado por Resolución de 24 de febrero de 2009, de la Dirección General de Trabajo. Parte de la valoración positiva de los anteriores acuerdos sobre solución extrajudicial de conflictos y, reiterando en esencia el sistema vigente hasta la fecha, introduce determinadas novedades. El acuerdo tiene una fecha de vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2012, si bien con la posibilidad de prórroga.

Para instrumentar dicho Acuerdo, se suscribió el **Acuerdo Tripartito en materia de solución extrajudicial y conflictos laborales, el día 16 de abril de 2009, publicado por Resolución de 21 de abril de 2009 de la Dirección General de Trabajo**. Se trata de un instrumento para el impulso de los sistemas de solución de conflictos mediante el Diálogo Social por parte de las Organizaciones Empresariales y Sindicales que recoge también la voluntad de su mantenimiento y consolidación por parte del Gobierno puesto que éste adquiere el compromiso de apoyar las funciones y cometidos pactados por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Trabajo autónomo

El Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, por el que se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente y su registro y se crea el Registro Estatal de asociaciones profesionales de trabajadores autónomos. Desarrolla la nueva regulación relativa al contrato para la realización de actividades económicas o profesionales del trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente, así como la normativa relativa a su registro y a la creación del Registro Estatal de Asociaciones Profesionales de Trabajadores Autónomos que entró en vigor el 5 de marzo de 2009, haciendo uso de la autorización prevista en la citada disposición adicional decimoséptima, la disposición final tercera y la disposición final quinta del Estatuto del Trabajo Autónomo. Se ha desarrollado por medio de la Resolución de 18 de marzo de 2009, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el procedimiento para el registro de los contratos de los trabajadores

autónomos económicamente dependientes. Esta disposición establece que el registro de los contratos de los trabajadores económicamente dependientes se efectuará en el Servicio Público de Empleo Estatal, organismo del que dependerá a efectos informativos, de manera presencial o a través de medios telemáticos. Asimismo, concede un plazo de tres meses desde su entrada en vigor para que los contratos registrados con anterioridad se adecuen a los requisitos de esta norma. Finalmente, incorpora en un anexo un modelo de contrato, aunque a título meramente indicativo.

Prevención de riesgos laborales

En esta materia ha tenido especial repercusión la **Ley 25/2009, de 22 de Diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio**. Entre las "Actuaciones relativas a las empresas en el ámbito laboral y de Seguridad Social", la norma contiene importantes novedades, como son, sucintamente, la modificación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a fin de reconocer que la política en materia de seguridad y salud en el trabajo tendrá en cuenta las necesidades y dificultades específicas de las pequeñas y medianas empresas, lo que tiene plasmación concreta al prever la forma simplificada de cumplimiento de las obligaciones preventivas, la ampliación del empresario para asumir la gestión de la prevención hasta empresas de hasta 10 trabajadores.

También tiene alcance preventivo el **Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia**. Esta norma incorpora la Directiva 92/85/CEE, de 19 octubre de 1992 y afecta al mencionado Reglamento de los Servicios de Prevención añadiendo dos párrafos a su art. 4.1.b, los cuales hacen referencia a dos anexos también nuevos:

El Anexo VII., sobre la lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural.

El Anexo VIII, sobre la lista no exhaustiva de agentes y condiciones de trabajo a los cuales no podrá haber riesgo de exposición por parte de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural.

El Real Decreto 330/2009, de 13 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.

Una vez se ha vencido el plazo de la disposición transitoria única del Real Decreto 1311/2005 y valorados los estudios técnicos elaborados por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, así como las consideraciones realizadas por los Departamentos ministeriales afectados, no todos los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores de nuestro país antes del 6 de julio de 2007, están en condiciones de permitir la aplicación de lo dispuesto en el real decreto respecto de los valores límite, lo que obliga a prorrogar los plazos a que se refiere el párrafo primero de la disposición transitoria.

Como otras normas igualmente relevantes en materia preventiva cabe citar a la Orden TIN/971/2009, de 16 de abril, por la que se establece la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas y la Resolución de 21 de octubre de 2009, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, por la que se dictan instrucciones para la compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de riesgos profesionales y de comparecencias para la realización de exámenes o valoraciones médicas. A través de esta norma se pretende poner fin a la falta de previsión normativa existente en el ordenamiento jurídico en materia de compensación de gastos de transporte en los casos de asistencia sanitaria derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, satisfechos por los trabajadores por razón de sus desplazamientos en medios de transporte ordinarios.

Extranjería

- **Ley 12/2009, de 30 de octubre, del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.** Modifica anteriores normas sobre la materia, puesto que desde que en 1994 se produjera la última revisión normativa al respecto, la situación del país ha sufrido importantes cambios que necesariamente requieren de su reflejo normativo. Además, se ha desarrollado una política europea de asilo, que arranca con el Tratado de Ámsterdam de 1997 y que ha producido un extenso elenco de normas comunitarias que deben ser incorporadas al ordenamiento jurídico interno mediante los oportunos cambios legislativos. La ley, ante todo, regula los términos en que las personas nacionales de países no comunitarios y las apátridas podrán gozar en España de la protección internacional constituida por el derecho de asilo y la protección subsidiaria, así como el contenido de dicha protección internacional.

- **Real Decreto 1161/2009, de 10 de julio, que modifica el Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la UE y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.**

La aplicación de lo establecido en la Directiva 2004/38/CE y el artículo 4.2, segundo párrafo, del Real Decreto 240/2007, ha evidenciado la

necesidad de proceder a una modificación en relación con los ciudadanos de la Unión Europea nacionales de un Estado miembro en cuyo territorio no se aplica el Convenio de Schengen, ya que a sus familiares nacionales de terceros países no se les permite la entrada en España por las autoridades del control de fronteras sin la obtención previa de un visado de entrada, a pesar de ser titulares de una tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión.

Pues bien, este Real Decreto procede a la modificación del mencionado artículo 4.2 del Real Decreto 240/2007 a los efectos de que la posesión de la tarjeta de residencia de familiar de ciudadano de la Unión expedida por cualquier Estado miembro de la Unión Europea o por otro Estado parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo exima a estos familiares de la obligación de la obtención de visado de entrada.

- **Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.** Esta Ley Orgánica se justifica por la necesidad de incorporar a la ley de extranjería la doctrina del TC y una serie de directivas comunitarias, pero, sobre todo, por la imperiosa necesidad de adaptar la referida Ley Orgánica a la nueva realidad migratoria en España, que presenta unas características y plantea unos retos diferentes de los que existían cuando se aprobó la última reforma de la Ley.

En este sentido, introduce, entre otras novedades, la persecución de la inmigración irregular, aunque nunca la acogida humanitaria, ya que el objetivo es poder perseguir a las mafias. Por otra parte, la estancia máxima en un centro de internamiento sube de 40 a 60 días. En cuanto a la reagrupación familiar, sólo se permitirá en adultos mayores de 65 años o por razones humanitarias. A los hijos en edad de trabajar se les permitirá obtener el permiso de trabajo además del de residencia. En definitiva, acota la reagrupación básicamente a la familia nuclear, siendo la principal novedad la inclusión en esta categoría de las parejas de hecho.

Ordenación económica

El Real Decreto-ley 3/2009, de 27 de marzo, de medidas urgentes en materia tributaria, financiera y concursal ante la evolución de la situación económica. Este Real Decreto Ley reforma importantes aspectos de la Ley Concursal de 2003 y ello por dos motivos fundamentales: el primero por la actual situación de crisis, que supone un contexto muy distinto al del momento de aprobación de dicha Ley 22/2003 y, el segundo deriva del recorrido de esta norma que se extiende en el tiempo durante seis años, lapso que ya ha dejado ver algunas de sus carencias más relevantes.

La reforma efectuada se centra en tres objetivos: en primer lugar, facilitar la refinanciación de las empresas que atraviesan dificultades

financieras, independientemente del procedimiento concursal, que no hagan ineludible una situación de insolvencia, en segundo lugar, agilizar los trámites procesales, tratando de reducir los costes de la tramitación, y, por último, mejorar la posición jurídica de los trabajadores de empresas concursadas que se vean afectadas por procedimientos colectivos. Además se introducen dos importantes novedades: se permite un plazo adicional para negociar un convenio de acreedores anticipado y se introducen determinadas novedades en cuanto a la subordinación de créditos.

El Real Decreto-ley 9/2009, de 26 de junio, sobre reestructuración bancaria y reforzamiento de los recursos propios de las entidades de crédito. Establece una serie de medidas para poder llevar a cabo la estrategia necesaria en materia de reestructuración bancaria mediante el establecimiento de un proceso predeterminado que se dirige a incrementar la fortaleza y solvencia del sistema bancario español.

El modelo de reestructuración bancaria propuesto se articula en torno a los tres Fondos de Garantía de Depósitos en Entidades de Crédito y a la utilización de una nueva institución creada al efecto, el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria, que asume dos funciones: la gestión de los procesos de reestructuración de entidades de crédito y el reforzamiento de los recursos propios en determinados procesos de integración.

La Ley 17/2009, de 23 de noviembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio, ha incorporado, parcialmente, al Derecho español, la Directiva 2006/123/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios en el mercado interior. Entre sus objetivos destaca que viene a consolidar los principios regulatorios compatibles con las libertades básicas de establecimiento y de libre prestación de servicios y al mismo tiempo permite suprimir las barreras y reducir las trabas que restringen injustificadamente el acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. En particular, dicha Ley pone énfasis en que los instrumentos de intervención de las Administraciones Públicas en este sector deben de ser analizados pormenorizadamente y ser conformes con los principios de no discriminación, de justificación por razones imperiosas de interés general y de proporcionalidad para atender esas razones. Por otro lado, exige que se simplifiquen los procedimientos, evitando dilaciones innecesarias y reduciendo las cargas administrativas a los prestadores de servicios. Adicionalmente, se refuerzan las garantías de los consumidores y usuarios de los servicios, al obligar a los prestadores de servicios a actuar con transparencia tanto respecto a la información que deben proveer como en materia de reclamaciones.

Del mismo modo, la **Ley 25/2009, de 22 de Diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.** El objetivo de esta presente Ley es doble. En primer lugar, adapta la normativa estatal de rango

legal. Y en segundo lugar, con objeto de dinamizar en mayor medida el sector servicios y de alcanzar ganancias de competitividad en relación con nuestros socios europeos, extiende los principios de buena regulación a sectores no afectados por la Directiva. Su objetivo es conseguir un entorno regulatorio resultante de la misma, más eficiente, transparente, simplificado y predecible para los agentes económicos. Se introduce expresamente la figura de comunicación y de declaración responsable y se generaliza el uso del silencio administrativo positivo. Por otro lado, se refuerza la normativa de defensa de los consumidores y usuarios en materia de reclamaciones y se adaptan diversas disposiciones sobre aspectos básicos de la regulación en materia de servicios profesionales, principalmente en lo que concierne a los Colegios Profesionales. Finalmente, se adoptan disposiciones relativas a las empresas y a la cooperación administrativa en el ámbito laboral y de Seguridad Social.

En materia de colegios profesionales, supone la asunción por parte del Estado de la competencia para ordenar el alcance de la obligación de colegiación, dejando de ser una materia regulada a nivel autonómico.

Ley 19/2009, de 23 de noviembre, de medidas de fomento y agilización procesal del alquiler y de la eficiencia energética de los edificios. Lleva a cabo la modificación de la Ley de Arrendamientos Urbanos y la Ley de Enjuiciamiento Civil para impulsar el desarrollo del mercado del alquiler y la Ley de Propiedad Horizontal para facilitar actuaciones que mejoren la eficiencia energética de los edificios.

Cabe destacar una serie de reformas legislativa en materia de consumidores y actividad económica, como la **Ley 16/2009, de 13 de noviembre, de servicios de pago**, la **Ley 2/2009, de 31 de marzo, por la que se regula la contratación con los consumidores de préstamos o créditos hipotecarios y de servicios de intermediación para la celebración de contratos de préstamo o crédito**, la **Ley 29/2009, de 30 de diciembre, por la que se modifica el régimen legal de la competencia desleal y de la publicidad para la mejora de la protección de los consumidores y usuarios**.

El Real Decreto-ley 13/2009, de 26 de octubre, que crea el Fondo Estatal para el Empleo y la Sostenibilidad Local. Con la creación de este nuevo Fondo, se persiguen dos finalidades: en primer lugar, incrementar la inversión pública en el ámbito local a través de la financiación de actuaciones generadoras de empleo en obras de nueva planificación y ejecución inmediata que sean competencia de los municipios y del equipamiento de aquéllas, a realizar a partir de comienzos de 2010. En segundo lugar, este Fondo Estatal contribuirá a la sostenibilidad social, mediante la financiación de los gastos corrientes que ocasione la prestación de servicios educativos, así como otros servicios sociales de competencia municipal, especialmente los gastos derivados de la gestión de los servicios de atención a las personas en situación de dependencia, en el marco de la Ley

39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Igualmente en el ámbito local se dictó el **Real Decreto-ley 5/2009, de 24 de abril, de medidas extraordinarias y urgentes para facilitar a las Entidades Locales el saneamiento de deudas pendientes de pago con empresas y autónomos**. Esta norma también se incardina en el actual contexto de crisis económica dado que uno de los ámbitos que se han visto afectados es el de las Entidades Locales, que están cumpliendo con retraso sus obligaciones con el consiguiente efecto negativo sobre la liquidez de las empresas, en especial las pequeñas y medianas y los autónomos.

La **Ley Orgánica 3/2009, de 18 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas**. Tiene por objeto introducir en el marco jurídico general del sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y de las Ciudades con Estatuto de Autonomía las novedades que incorpora el Acuerdo 6/2009, de 15 de julio, del Consejo de Política Fiscal y Financiera de las Comunidades Autónomas. Introduce en el artículo segundo de la LOFCA dos principios fundamentales derivados de la reforma. Por un lado, la garantía de un nivel base equivalente de financiación de los servicios públicos fundamentales: De acuerdo con este principio, los recursos financieros para la prestación de los servicios básicos del Estado del Bienestar deben servir para que éstos puedan ser prestados en igualdad de condiciones a todos los ciudadanos, independientemente de la Comunidad Autónoma en la que residan. Por otro lado, la corresponsabilidad de las Comunidades Autónomas y el Estado, en consonancia con sus competencias en materia de ingresos y gastos. A tal fin se instrumenta la creación del Fondo de Garantía de Servicios Públicos Fundamentales, y también se amplían los servicios que van a tener la consideración de servicios públicos fundamentales, añadiendo a los ya contemplados de educación y sanidad, los servicios sociales esenciales.

El Acuerdo 6/2009, de 15 de julio, del Consejo de Política Fiscal y Financiera de las Comunidades Autónomas potencia la corresponsabilidad y autonomía de las Comunidades Autónomas, aumenta el peso de los recursos tributarios sobre el total de la financiación de las mismas, amplía las competencias normativas, la capacidad legal para modificar el nivel o la distribución de los recursos tributarios y la participación y colaboración en las labores de gestión tributaria.

La modificación introducida en el artículo decimoprimer de la LOFCA tiene por objeto elevar del 33% al 50% la cesión a las Comunidades Autónomas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. También se eleva desde el 35% hasta el 50% la cesión correspondiente al Impuesto sobre el Valor Añadido. Por lo que se refiere a los Impuestos Especiales de Fabricación, sobre Cerveza, Vino y Bebidas

Fermentadas, Productos Intermedios, Alcohol y Bebidas Derivadas, Labores del Tabaco e Hidrocarburos, el porcentaje de cesión pasa del 40% al 58%.

Junto con la elevación de los porcentajes de cesión, se contempla igualmente el incremento de las competencias normativas de las Comunidades Autónomas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, hasta ahora limitadas a la determinación de la tarifa y las deducciones, ampliándolas a la fijación de la cuantía del mínimo personal y familiar, modificando para ello el artículo decimonoveno de la LOFCA. Finalmente, la Ley Orgánica pretende clarificar también los límites para la creación de tributos propios por las Comunidades Autónomas.

Y complementando el sistema de financiación autonómica, la Ley 23/2009, de 18 de diciembre, de modificación de la **Ley 22/2001, de 27 de diciembre, reguladora de los Fondos de Compensación Interterritorial**.

Otras normas importantes en materia de social son Ley 18/2009, de 23 de noviembre, por la que se modifica el texto articulado de la Ley sobre Tráfico, Circulación de Vehículos a Motor y Seguridad Vial, así como la Ley 10/2009, de 20 de octubre, de creación de órganos consultivos del Estado en el ámbito agroalimentario y de determinación de las bases de representación de las organizaciones profesionales agrarias, la Ley 8/2009, de 28 de agosto, de financiación de la Corporación de Radio y Televisión Española.

SEGUNDA PARTE. NOVEDADES EN LA DOCTRINA JUDICIAL 2009

El objeto de este estudio es recopilar una selección de los pronunciamientos de los Tribunales en materia socio-laboral que alcanzan un valor referencial, tanto por la autoridad del órgano como por el alcance que supone en la dinámica de las relaciones socio-laborales. No se trata por tanto de un prontuario o guía de jurisprudencia, sino de una exposición selectiva de aquellos pronunciamientos, correspondientes al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Tribunal Constitucional y Tribunal Supremo, que fijan criterios de amplia repercusión en la configuración de las relaciones laborales en la empresa o en el ámbito de la protección social.

Doctrina socio-laboral del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Uno de los pronunciamientos esenciales en el ámbito socio-laboral del Tribunal de Justicia de la Unión Europea fue la **Sentencia de 20 Enero 2009, Asuntos C-350/06 y C-520/06, relativa a como la incapacidad temporal puede afectar al derecho a las vacaciones de los trabajadores**, interpretando la Directiva 2003/88/CE, llega a la conclusión de que la baja por IT no es nunca causa para perder el derecho a vacaciones, aunque se agote el año en que se han generado, así como la necesidad de que la empresa reconozca las vacaciones tras la reincorporación del trabajador.

En la Sentencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea efectúa una interpretación basada en la Directiva comunitaria del derecho a vacaciones anuales, que dota de fuerza y contenido sustantivo ese derecho, eliminando la posibilidad de que pueda ser condicionado o restringido en la práctica por consideraciones que no están recogidas en el texto de la Directiva. En general la IT no es nunca una causa para condicionar, limitar o restringir el derecho a vacaciones anuales.

La Sentencia marca un punto de inflexión sobre el alcance de un derecho laboral básico, a fin de corregir las limitaciones que la doctrina judicial ha venido estableciendo cuando coincide con la IT, e incluso permite replantear la forma de cuantificar el salario del trabajador durante las vacaciones, o la compensación económica por la falta de disfrute. Y en efecto, la doctrina del Tribunal Supremo de España fue objeto de rectificación para ajustarla a los criterios interpretativos del TJUE, lo que llevó a cabo por la doctrina unificada del Tribunal Supremo, fijada en Sala General, **Sentencia de 24 Junio 2009, Rjud. 1542/08**, declarando que la IT iniciada antes de la fecha prevista para las vacaciones en acuerdo individual o colectivo, supone que las vacaciones no se consumen y el trabajador tiene derecho a nuevas fechas de disfrute.

- Otro pronunciamiento decisivo del TJUE en el ámbito de las relaciones laborales, por sus implicaciones igualmente en el derecho interno, es la **Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea 10**

Septiembre 2009, Asunto C-44/08, en materia de **despido colectivo y derecho de consultas de los representantes de los trabajadores (Art. 2 de la Directiva 98/59/CE)**. Fija los caracteres que ha de tener el momento en que surge el derecho a consultas, y particularidades en caso de Grupo de Empresas. En concreto, viene a clarificar el alcance del derecho a consultas de los representantes de los trabajadores ante un despido colectivo. En la normativa europea, la obligación de realizar las consultas no se limita a exigir que sean previas a la materialización del despido. Por el contrario, la propia finalidad del trámite exige se configura como un ámbito de participación sindical en la adopción de decisiones empresariales, que presupone que la decisión no ha sido adoptada, ya sea el propósito definitivo de despedir, o la adopción de decisiones económicas o empresariales que implicarán inexorablemente el cese de los trabajadores.

Ello plantea la dificultad del momento a partir del cual existe la obligación de llevar a cabo dichas consultas con los representantes de los trabajadores, lo que puede hacer que si no se respeta ese momento, las consultas pueden ser extemporáneas.

La sentencia pretende clarificar este momento, lo que se lleva a cabo bajo la perspectiva de la idoneidad del trámite para cumplir con el objetivo que tienen asignado, como es evitar o reducir los despidos colectivos previstos, y no sea un trámite vacío de contenido si la decisión de la empresa ya se ha consumado y los despidos son irreversibles.

Se trata por tanto de una dimensión preventiva que tienen las consultas, que no aparece regulada en tales términos en el art. 51 del ET, que se limita a exigir las consultas con carácter previo a los ceses, pero sin imponer una participación de los trabajadores en las decisiones estratégicas empresariales que han conducido a la reorganización de su capacidad productiva o al cese de actividades.

En conclusión, esta doctrina supone cuestionar si la legislación del despido colectivo española respeta la Directiva europea, o si es posible una interpretación integradora del art. 51 ET en relación con el art. 64.5 ET, a fin de que la omisión de las consultas a que se refiere este último precepto afecten a la validez del despido colectivo.

- Cabe destacar, igualmente, como pronunciamiento relevante del TJUE, la **Sentencia de 12 de febrero de 2009, Asunto C-466/07, en materia de sucesión de empresa**, y que lleva a cabo una interpretación del requisito de que la unidad o centro transmitido conserve su "identidad" en relación con el mantenimiento del derecho de los trabajadores. Se declara que existe sucesión de empresa aunque el nuevo titular no mantenga la misma organización tras la transmisión, y lleve a cabo una profunda reestructuración, lo que conlleva el derecho de los trabajadores a exigir su reincorporación a la nueva empresa.

Aunque la Directiva y el ET reconocen el derecho de los trabajadores a mantener sus puestos de trabajo, exigen un requisito, el que se mantengan la identidad de la unidad económica objeto de transmisión, que puede limitar el derecho de los trabajadores cuando la nueva empresa lleve a cabo una reestructuración completa de la organización que adquiere, lo que podría ser la excusa para dejar de reincorporar a los trabajadores. De hecho, en la jurisprudencia alemana se venía así interpretando esta misma norma, y aunque no había precedentes en España, existía dicha posibilidad. Con esta sentencia se pone fin a una materia que limitaba de forma muy importante los derechos de los trabajadores ante la transmisión de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma.

Lo relevante no es tanto que la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva conserven la organización que tenían, sino: 1) que en el momento de la transmisión tenían la capacidad para llevar a cabo una actividad económica, susceptible de explotación independiente, 2) que la nueva empresa asume esa unidad productiva susceptible de explotación, y existe la posibilidad de continuidad de la actividad económica que se venía realizando. Por tanto, los cambios organizativos o productivos decididos por el nuevo titular no excluyen los derechos de los trabajadores al mantenimiento de sus contratos de trabajo.

Doctrina socio-laboral del Tribunal Constitucional.

- **La Sentencia del Tribunal Constitucional 2/2009, de 12 de enero. Rec. Amparo 4319/05** analiza la lesión del derecho de Libertad Sindical ante la persecución por la empresa al Delegado de Personal tras su nombramiento, con diversas sanciones y restricciones de derechos, incluyendo su revocación en Asamblea promovida por la Dirección de la Empresa, y finalmente despido que se reconoce improcedente. Según el TC, ese despido debe calificarse como nulo.

Se trata de un nuevo pronunciamiento en el que el TC corrige la doctrina que vienen manteniendo determinados Tribunales Superiores de Justicia y Juzgados de lo Social, que limitan el alcance del derecho de libertad sindical frente a comportamientos empresariales que suponen la persecución o represalia a los representantes de los trabajadores. En la actuación empresarial se había conseguido incluso promover una asamblea de trabajadores para que revocaran el mandato del representante, por lo que queda sin protección frente al despido improcedente. Pero en este caso resulta decisiva la doctrina de la práctica discriminatoria y antisindical que permite garantizar el derecho del trabajador mediante la declaración de nulidad del despido.

- **La Sentencia Tribunal Constitucional 140/2009, de 15 de junio de 2009, Rec. amparo 3520-2005**, analiza la expulsión de extranjero de territorio español cuando la resolución administrativa no motiva la expulsión del extranjero por carecer de documentación de residencia, en vez de la sanción de multa prevista por la ley con carácter

general. Se considera la negativa arbitraria a valorar las circunstancias familiares lo que supone vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva.

- **La Sentencia Tribunal Constitucional 48/2009, de 23 de febrero. Rec. Amparo 1306/06** analiza la legitimación de la que goza el trabajador en materia de imposición de sanciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de modo que ante el archivo del expediente, el trabajador víctima del accidente no tiene, como regla general, legitimación para instar en vía contenciosa la imposición de la sanción. Se constata la falta de norma que contemple la legitimación del trabajador.

- **En relación con el despido de una trabajadora embarazada**, a pesar de que la empresa lo ignorase, la doctrina constitucional ha corregido el criterio fijado por el TS de que es preciso justificar el conocimiento por la empresa del embarazo para que pueda ser declarado el despido nulo. Así, la **Sentencia Tribunal Constitucional 124/2009, de 18 de mayo de 2009** reitera el criterio que había expresado la STC 92/2008, al declarar la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva en relación con el de no ser discriminada por razón del sexo. Se trata de determinar la interpretación que debe efectuarse del art. 55.5 b) LET, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, en orden a si es necesario o no el conocimiento por parte del empresario del estado de gestación de la trabajadora para que su despido no procedente pueda ser calificado como nulo. Esta materia ya ha sido abordada por este Tribunal en la STC 92/2008, de 21 de julio, cuya doctrina ahora se reitera, y declara que las Sentencias del Juzgado de lo Social y de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo han vulnerado el derecho de la demandante de amparo a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE), en relación con el derecho a la no discriminación por razón de sexo (art. 14 CE), al estimar ajustado a derecho el reconocimiento de la improcedencia de su despido efectuado por la empresa en la misma fecha en que éste tuvo lugar, condicionando la aplicación del art. 55.5 b) LET, en la redacción dada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, al encontrarse la recurrente embarazada en el momento del despido, a la exigencia de que la empresa hubiera tenido conocimiento de su estado de gravidez en dicho momento.

- **La Sentencia del Tribunal Constitucional 192/2009, de 28 de Septiembre, Rec. Amparo** analiza el derecho constitucional de vinculación de los hechos probados en una resolución judicial en otros procesos, y en particular, su aplicación práctica a las acciones derivadas de accidente de trabajo. En efecto, pocas materias como la relativa a la seguridad en el trabajo pueden ser objeto de controversias judiciales desde tan variedad de perspectivas, pues dan lugar a toda una variedad de acciones encaminadas a fijar las distintas responsabilidades y prestaciones que se ponen en marcha tras un accidente de trabajo.

- **La Sentencia Tribunal Constitucional 130/2009, de 1 de junio de 2009**, supone la aplicación del principio de acceso en condiciones de igualdad a las funciones públicas en relación con las pruebas restringidas para acceder a la condición de secretario o interventor de las entidades locales de Navarra (STC 27/1991). Lo relevante es que declara la nulidad de precepto autonómico que establece la restricción en la participación en las pruebas conducentes a la obtención de la habilitación para acceder a la condición de Secretario o Interventor. Según el TC, no resulta admisible que el carácter excepcional de la situación creada sea alegado por aquel que, con sus decisiones, en particular la suspensión de la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios con habilitación conferida por la Comunidad Foral, ha contribuido a crearla, y tras ello lo aporte como fundamento para justificar una decisión que, por su carácter limitativo de un derecho fundamental, ha de ser necesariamente configurada de forma restrictiva.

Otros pronunciamientos de contenido socio-laboral dictados por el Tribunal Constitucional son:

- **La Sentencia Tribunal Constitucional 185/2009, de 7 de septiembre de 2009, Rec. Amparo 5133-2006**, que en relación con los motivos de impugnación de laudo arbitral por elecciones sindicales, declara que no es posible una interpretación rigorista de los motivos de impugnación, y no se puede inadmitir la demanda por falta de concreción de los motivos sin haber dado oportunidad de subsanación.

- **La Sentencia Tribunal Constitucional 183/2009, de 7 de septiembre de 2009, Rec. amparo 4485-2005**, que declara la falta de legitimación de sindicato más representativo para impugnar la adjudicación a una concreta empresa del contrato administrativo de de apoyo técnico documental, que suponía externalizar el servicio que venía realizando la Tesorería General de la Seguridad Social, recogiendo una preocupante doctrina que cuenta con un voto particular.

- **La Sentencia Tribunal Constitucional 159/2009, de 29 de junio de 2009, Rec. amparo 9914-2006**, que aprecia la vulneración del derecho a la intimidad personal ante la resolución administrativa que cesa a un policía municipal en prácticas, tras haber superado el concurso de selección, con apoyo en un intercambio de datos sobre su estado de salud entre Administraciones sin cobertura legal y al margen de todo procedimiento, recogiendo la doctrina que había fijado la STC 70/2009.

- **La Sentencia Tribunal Constitucional 92/2009, de 20 de abril de 2009**, relativa a la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (indemnidad y ejecución) ante el cese discrecional acordado por la Administración el mismo día en que la funcionaria litigante fue nombrada por mandamiento judicial, lo que supone un límite al ejercicio de las facultades discretionales al ser utilizadas para dejar sin efecto una resolución judicial.

Doctrina socio-laboral del Tribunal Supremo (Social)

La actuación de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, tanto al resolver recurso de casación ordinaria como, especialmente, de unificación de doctrina, tiene una extraordinaria repercusión en las relaciones socio-laborales como corresponde a su posición institucional, no obstante lo criticable que puede ser las restricciones o incluso imprecisiones en que incurre el propio Tribunal a la hora de definir su competencia mediante el análisis de la contradicción de los supuestos. Ahora trataremos de destacar una selección de pronunciamientos que son expresivos de una posición del Tribunal sobre aspectos que son nucleares en la conformación de las relaciones laborales, o en el ámbito de la protección social.

- Una de las cuestiones que ha generado una mayor litigiosidad con enorme repercusión social y económica durante todo el año 2009 ha sido **el tratamiento de los incrementos de retribuciones fijados en los convenios colectivos cuando se han remitido al IPC previsto** y han utilizado, a su vez, el IPC real como elemento de garantía ante la desviación del poder adquisitivo de los salarios.

En concreto, una de las perspectivas de ese problema venía referida a la aplicación de los incrementos de retribuciones previstos en los convenios, cuando se remitían al IPC previsto por el Gobierno, dadas las respuestas que se venían ofreciendo desde el Ministerio de Economía, de que no había previsión oficial. Ante ello, algunas patronales se negaban a aplicar incremento alguno por este concepto. Se exponían los argumentos a favor de sostener que el IPC previsto por el Gobierno era del 2% a partir de una interpretación de la Ley de Presupuestos para 2009.

La cuestión trae su causa en la doctrina fijada por la **Audiencia Nacional, en Sentencia 21 de Mayo de 2009, Autos 40/09**, que acoge plenamente la tesis sindical y que sostiene que el incremento que se ha de tomar en consideración, como previsto por el Gobierno para el año 2009 es precisamente el 2%, y que se corresponde con el incremento de pensiones contributivas de Seguridad y Clases Pasivas, así como del incremento de retribuciones.

Es relevante apuntar que un primer pronunciamiento de este problema lo aborda el TS, ya en 2010, en la **Sentencia de 18 Febrero de 2010, Rec. 87/2009**, según la cual, al aludir el convenio al IPC previsto por el Gobierno, se ha de entender al incremento previsto para las pensiones en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que para el año 2009 era del 2%, confirmando la tesis expuesta por la Audiencia Nacional.

Otra de las cuestiones que aborda el TS es el alcance que ha de tener la revalorización prevista por el convenio con arreglo al IPC real, que opera una vez que ha transcurrido el año y se conoce ese dato. La

cuestión no puede tener un tratamiento general, pues dependerá de la redacción que tenga cada convenio colectivo.

El TS resuelve un supuesto un tanto particular, pero fija unas reglas que si puede tener alcance general: La revisión con arreglo al IPC real cuando juega en doble dirección, es decir, al alza o a la baja, tiene efectos muy desfavorables para los trabajadores, lo que exige que el convenio lo hubiera previsto de forma expresa, clara e inequívoca.

Además, la existencia de un IPC real inferior al previsto es un acontecimiento excepcional que nunca antes había sucedido, por lo que no puede presumirse que los negociadores lo contemplaron al fijar la cláusula de revisión salarial. De esta forma se tienen que interpretar los convenios, de modo que como regla general, la revisión sólo será al alza por ser esa la voluntad de los negociadores.

- **En relación con el despido reconocido improcedente por la empresa**, la deficiente regulación legal del art. 56.2 ET ha generado una intensa doctrina judicial en relación con esta forma de extinción del contrato, dando lugar a unos criterios que estaban básicamente asentados. Sin embargo, la **Sentencia, dictada en Sala General por el TS, de 18 Diciembre 2009, Rjud. 71/2009**, supone una reconsideración profunda de la figura extintiva, que la hace mucho más flexible, libera a la empresa de cualquier género de obligaciones o compromisos vinculados al acto del reconocimiento de improcedencia, y realiza una lectura del precepto en una única clave vinculada a la pérdida de derechos del trabajador que no acepta la oferta empresarial y demanda por despido.

El caso que resuelve es muy específico: la empresa reconoce la improcedencia, pero ofrece una indemnización de unos 14.000?, y el Juzgado de lo Social fija la indemnización en más de 44.000?. Ante esa variación sustancial, se cuestiona si la empresa puede optar por la readmisión del trabajador, lo que el TS admite, fijando en este punto doctrina unificada.

Lo relevante de la sentencia del TS no está sólo en su fallo, ni siquiera en la doctrina que resulta aplicable al caso que resuelve, pues va mucho más allá al fijar una doctrina general sobre la naturaleza que tiene la actuación empresarial de reconocimiento de improcedencia del despido, a partir de lo cual va a deducir toda una serie de consecuencias prácticas que alteran por completo la forma en que dicho precepto se viene interpretando y aplicando por los Tribunales.

En síntesis, ha venido a fijar nueva doctrina sobre el alcance del art. 56.2 ET relativo al reconocimiento de la improcedencia del despido por la empresa y ha establecido, resumidamente, al menos, tres conclusiones fundamentales: 1) Se califica la actuación empresarial como oferta transaccional, que sólo vincula a la empresa cuando es aceptada por el trabajador. 2) Viene a considerar que si el trabajador acepta

la oferta, no puede impugnar por despido. 3) Y finalmente, entiende que si el despido se declara improcedente, la empresa puede variar la opción por la readmisión.

La sentencia es consciente de la importancia de la materia que trata, y desarrolla un amplio razonamiento sobre los distintos puntos que trata, pero se ve acompañada de un Voto Particular, que discrepa de esas conclusiones con argumentos excepcionalmente sólidos suscritos por cinco Magistradas/os, con la matización importante de que el voto se formula, no frente al fallo, sino frente a los fundamentos jurídicos, ya que los mismos suponen una reconsideración sobre la naturaleza y eficacia de la figura del reconocimiento de la improcedencia del despido.

- También relacionada con el despido reconocido improcedente, **la Sentencia del Tribunal Supremo, Social, 27 de octubre de 2009, Rcd. 3672/2008**, pondera el alcance que tiene el reconocimiento de la improcedencia el depósito de la cantidad en las 48 horas siguientes al despido. Según el TS, sólo se excluyen los salarios de tramitación si previamente se ha ofrecido al trabajador la cantidad, ya que en otro caso se generan salarios de tramitación hasta la notificación al trabajador del depósito.

Se trata de una doctrina que limita el alcance del art. 56.2 ET, en los supuestos en los que excluye por completo el abono de los salarios de tramitación si el depósito de la indemnización se realiza en las 48 horas siguientes al despido. Frente a esa interpretación literal, hay que tomar en consideración la naturaleza y fines del trámite en cuestión, vinculado a evitar un proceso, lo que exige la posibilidad de que el trabajador hubiera podido aceptar la cantidad en el plazo referido de las 48 horas, lo que no sucede si la empresa no le ofrece cantidad concreta, por lo que los salarios se generará al menos hasta la notificación del depósito, que es cuando el trabajador termina de tomar conocimiento pleno del ofrecimiento empresarial.

También tiene relevancia práctica la Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de marzo de 2009, Rcd. 41/08, que viene a legitimar la entrega de un cheque bancario, y no un simple cheque, como mecanismo para llevar a cabo la puesta a disposición de la indemnización por despido reconocido improcedente, a diferencia del criterio expresado sobre la transferencia bancaria.

- **En materia de despido colectivo y objetivo, la Sentencia del Tribunal Supremo, Social, 18 Marzo 2009, Rcd. 1878/08** analiza la distinción entre el despido colectivo y el despido objetivo y llega a la conclusión de que el número de trabajadores afectados marca el límite entre los dos tipos de despido y la unidad de cómputo es la empresa y no el centro de trabajo. Esto supone reconocer una cierta contradicción con lo establecido en la Directiva Comunitaria 98/59, pero se aplica la norma nacional al ser más favorable que la Directiva.

Aunque venía siendo el criterio mayoritario, es relevante que se haya fijado en unificación de doctrina el criterio que hay que aplicar para calcular los límites del despido objetivo y del despido colectivo, lo que es decisivo en orden al procedimiento que tiene que llevar a cabo el empresario para la extinción de los contratos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Según el TS, hay que tomar el conjunto de la empresa para calcular, tanto la plantilla de la empresa como el número de trabajadores afectados. Se considera que esto puede ser más favorable para los trabajadores que realizar el cómputo a nivel de centro de trabajo, aunque ciertamente en algunos casos utilizar el umbral en el centro de trabajo resultaría más favorable, como sucedía en el caso resuelto.

- Otro pronunciamiento relevante en materia de despido objetivo es la **Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 2009, Rcd. 1605/08**, donde se valora hasta que punto integra esa causa extintiva la decisión de externalizar un servicio –en ese caso una lavandería hospitalaria- y realizar su gestión mediante una contrata con una empresa especializada. Se analiza las circunstancias que justifican dicha decisión empresarial, hasta concluir el TS que en ese caso se encontraba justificada la decisión, pues se valora la adecuación y justificación de la medida, no obstante admitir que la externalización no es una medida en si justificativa del despido objetivo, salvo cuando se integre para corregir las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa.

- **Relacionado con el despido por vulneración de derechos fundamentales**, toda una serie de sentencias del TS -14-01, 20-01, 28-01 y 28-01-2009 (Rcd. 996/08, 1927/07, 1274/08, 1576/08, analiza el despido de los profesores de religión, que se materializa ante la falta de propuesta de su contratación por el Obispado, ante su participación en diversas acciones reivindicativas derivadas de un conflicto laboral. Considera el TS que la falta de propuesta para su contratación, no obstante la libertad en la que se desarrolla, no debe ser utilizado como vía para la vulneración de los derechos fundamentales, lo que supone confirmar la declaración de nulidad de los despidos.

- **En materia de vacaciones**, tal y como hemos anticipado, la doctrina jurisprudencial que venía aplicando el TS fue rectificada por la **Sentencia de la Sala Cuarta, en Sala General, de 24 Junio 2009, Rcd. 1542/08**, en relación con la IT iniciada antes de la fecha prevista para las vacaciones en acuerdo individual o colectivo, declarando que las vacaciones no se consumen y el trabajador tiene derecho a nuevas fechas de disfrute y que supone una rectificación de la doctrina del Tribunal Supremo como consecuencia de la STJCE de 20 de enero de 2009.

- **En materia de contratación temporal**, dentro del amplio tratamiento que viene haciendo la doctrina jurisprudencial de contrato de obra o servicio determinado, la **Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de**

Enero de 2009. RCU 1627/2008, en relación con el contrato de obra o servicio determinado que se realiza para atender programas públicos vinculados a subvenciones o programas finalistas. Se trataba de Escuelas Taller y Casas de Oficios y lo considera fraudulento cuando el servicio se desarrolla todos los años y tiene carácter permanente, pues la subvención anual no justifica la contratación temporal y los contratos deberían calificarse como fijos-discontinuos.

Este pronunciamiento es relevante porque plasma de modo contundente que la contratación para programas públicos que son objeto de financiación periódica o anual no justifica, por sí mismo, la utilización de la contratación temporal para obra o servicio determinado. Lo decisivo es si las necesidades del servicio que se presta son permanentes y por tanto, han de ser atendidas con trabajadores con contratación indefinida.

- **En materia de prestaciones del FOGASA**, la doctrina del TS más relevante se corresponde con la fijada en la **Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de febrero de 2009, Rcd. 2226/08** fija una nueva doctrina sobre responsabilidad del FOGASA en la indemnización por despido objetivo. Se considera que aunque el trabajador no demande por despido, existe responsabilidad subsidiaria del fondo al amparo del art. 33.2 ET si concurren los demás requisitos. Además, no se le puede exigir al trabajador demandar por despido, por considerar que debería de ser nulo por tener dimensión colectiva. También aclara que es suficiente título habilitante la sentencia de reclamación de cantidad y la declaración de insolvencia, pero admite que podría tener distinto tratamiento en caso de responsabilidad directa del Fondo, art. 33.8, en empresas de menos de 25 trabajadores.

Es importante aclarar que este fallo supone modificar el criterio que el TS había mantenido en su anterior STS de 31-01-2008 Rcd. 3863/06.

Una doctrina similar la aplica la **Sentencia del Tribunal Supremo, Social, 10 Junio 2009, Rcd. 2761/08** en relación con la responsabilidad del FOGASA ante el Despido reconocido improcedente por la empresa, de modo que aunque el trabajador no hubiera formulado demanda por despido, responde el Fondo ante la Sentencia de reclamación de cantidad del pago de la indemnización y la posterior insolvencia.

El problema venía dado por cuanto si la empresa reconoce la improcedencia del despido y no abona la indemnización, es normal que el trabajador demande por despido a efectos de percibir los salarios de tramitación a que tendría derecho. Pero si no demanda por despido en el plazo de caducidad y espera a que la empresa le abone la indemnización, junto con las demás partidas de la liquidación por cese, se plantea el problema de que sucederá si finalmente la empresa es declarada insolvente.

El trabajador sólo dispone para hacer efectiva la indemnización por despido improcedente el procedimiento de reclamación de cantidad, y el problema se plantea si tras ese proceso, la empresa es finalmente declarada insolvente. El Fondo viene considerando que al no existir sentencia de despido que reconozca la indemnización (o conciliación judicial en proceso por despido) no opera su responsabilidad subsidiaria, dejando sin atender tal indemnización.

Sin embargo, el TS ha venido efectuando una interpretación flexible del requisito del título habilitante para exigir la responsabilidad del Fondo, entendiéndolo que la necesidad de que la indemnización esté reconocida en Sentencia se cumple con una sentencia de reclamación de cantidad, y no necesariamente con una sentencia recaída en proceso por despido.

- **En materia de derechos sindicales, cabe destacar la Sentencia del Tribunal Supremo, 24 de Noviembre 2009, Rec. 36/2009**, relativa a la designación de Delegado Sindical en caso de varios centros de trabajo agrupados para la designación de Comité Conjunto. Considera que para fijar los 250 trabajadores que exige el art. 10 LOLS se computa la plantilla de todos los centros. Supone una matización a la práctica propiciada por la propia jurisprudencia, de identificar la plantilla requerida con el centro de trabajo, de modo que aunque una empresa tuviera más de 250 trabajadores, si en ningún centro tenía una plantilla de 250 no cabía la designación de delegado sindical. Ahora se reconoce una importante matización en la medida que se hubiera designación un comité conjunto y la acumulación de la plantilla de todos los centros alcance la cifra de 250 trabajadores. En tal caso se posibilita la designación de un delegado sindical, sin exigirse por tanto que cada centro alcance esa cifra de plantilla mínima.

De esta forma, la unidad de cómputo no es ni la empresa ni el centro, sino el ámbito donde operan los representantes unitarios, lo que como se ve ni es ni siquiera una de las opciones manejadas por el legislador en el art. 10.2 LOLS. Quedaría por ver si esta creativa posición jurisprudencial permite aplicarla a la unidad de representación determinada por el Comité Intercentros, y con ello, computar la plantilla de todos los centros para la designación de Delegado Sindical.

- **En relación con el derecho de los trabajadores a la reincorporación tras la excedencia sin reserva de puesto de trabajo, la Sentencia del Tribunal Supremo, Social, 9 de Junio de 2009, Rcd. 3.322/08**, fija doctrina en relación con los efectos económicos del retraso de la empresa en ofrecer la plaza. Señala que para que surja la mora de la empresa y la obligación de compensar los perjuicios por los salarios dejados de percibir, sólo es eficaz la interpelación posterior a la vacante. Y los efectos se inician a partir de la papeleta de conciliación posterior a la vacante, lo que son elementos decisivos para ponderar la indemnización compensatoria a la que puede tener derecho el trabajador.

- En relación con los complementos de penosidad y peligrosidad por ruido, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala General) de 25 de noviembre de 2009. Rcu. 558/2009, fija una nueva doctrina restrictiva, en el sentido de que si el convenio sólo regula el abono del complemento en condiciones de penosidad, no se tiene derecho cuando el nivel de ruido supera los 80 dB, si los protectores auditivos pueden reducir ese nivel.

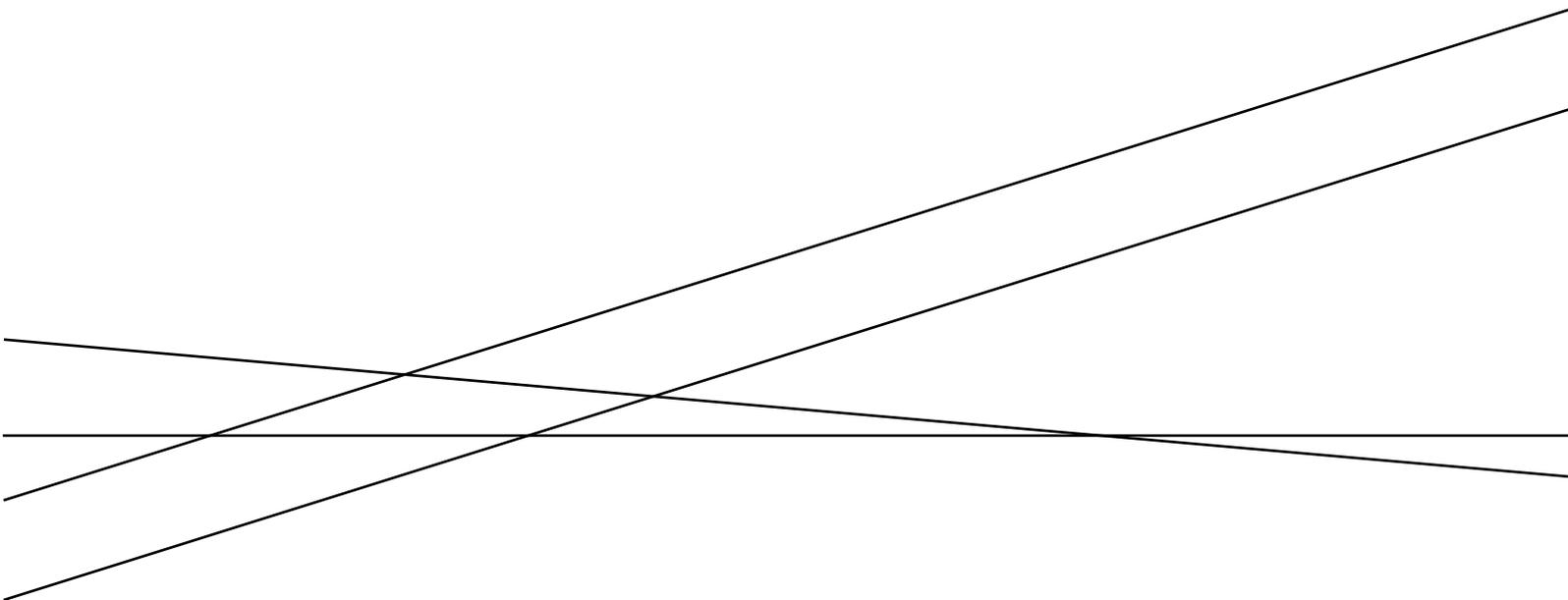
- En relación con las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, la Sentencia del Tribunal Supremo, Social, de 23 de abril 2009, Rec. 44/07 analiza el permiso en caso de parto natural y sin complicaciones, llegando a la conclusión de que es posible generar permiso por hospitalización de parientes hasta el segundo grado, aunque no tenga complicaciones médicas. Con ello se corrige la doctrina de la STS de 24 de julio 2008, Rec. 456/07.

- En materia de jubilación, la Sentencia Tribunal Supremo, Sala General, de 22 de julio 2009; Rec. 3044/2008, declaró que el personal estatutario no puede acceder a la jubilación parcial mientras el derecho no se desarrolle reglamentariamente.

Se trata de un pronunciamiento negativo en el que se sostiene que el derecho a la jubilación parcial en el ordenamiento jurídico de la Seguridad Social sólo se encuentra perfeccionado para los trabajadores por cuenta ajena, no siendo por lo tanto aplicable a otros colectivos distintos como el personal estatutario del Servicio Público de Salud, o el personal funcionario, sectores en los que a pesar de haber un reconocimiento expreso en su normativa específica a la jubilación parcial, se entiende que precisa de un posterior desarrollo normativo. Por las mismas razones se contempla que tampoco pueden acceder a la jubilación parcial los trabajadores por cuenta propia.

- Finalmente, destacamos la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala General, de 29 de Abril de 2009, Rcu. 277/08, que declaró que la ley 13/2005, que reguló el matrimonio homosexual, no dispone de efectos retroactivos a efectos de posibilitar a las uniones anteriores a la Ley el acceso a la pensión de viudedad, y concluye que no vulnera el derecho a la igualdad tal interpretación restrictiva, no obstante el cambio normativo producido. La sentencia cuenta con un Voto Particular suscrito por cinco magistrados, que es expresivo de la disconformidad con la posición expresada.

ANEXO 2



PUBLICACIONES DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO DURANTE 2009

Juan Vargas

Director de Publicaciones. Fundación 1º de Mayo

PUBLICACIONES DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO DURANTE 2009

Juan Vargas

Director de Publicaciones. Fundación 1º de Mayo

PUBLICACIONES DIGITALES

ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN

- “Emigración y articulación de la clase trabajadora durante la dictadura franquista”. Número 01, marzo 2009. Centro de Documentación de las Migraciones.

Con este trabajo, realizado por José Babiano y Ana Fernández Asperilla (Fundación 1º de Mayo), se inaugura la nueva *colección estudios* de la Fundación 1º de Mayo.

- “Crisis económica y cambio de modelo productivo en España”. Número 02, abril 2009. Área de Empleo y Relaciones Laborales. Este trabajo, elaborado por Fernando Rocha, Director del Área, plantea diversas propuestas a partir del diagnóstico realizado sobre los rasgos principales de un nuevo modelo productivo.
- “Crisis económica y Estado del Bienestar: Una aproximación a la protección social en España”. Número 03, abril 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

El objetivo de este Estudio, realizado por Elvira S. Llopis, Vicepresidenta de la Fundación y Directora del Área, Alicia Martínez, Jesús Cruces y Luis de la Fuente, del Servicio de Estudios de la Fundación, es disponer de un primer diagnóstico de la situación social en España a partir de unos indicadores básicos que permitan detectar la situación de la protección social de nuestro país, y desde el que poder elaborar alternativas y propuestas.

- “La perspectiva de género en la responsabilidad social de las empresas”. Número 04, abril 2009. Área de Estudios Sindicales.

Este trabajo, firmado por Amparo Merino, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla la Mancha, aborda la responsabilidad social de las empre-

sas desde la perspectiva de género; entendiendo que la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como la promoción integral de la igualdad de trato, es esencial en una concepción auténtica de la Responsabilidad Social Empresarial.

- “La situación de las personas de 55 a 64 años en relación al mercado de trabajo y sus trayectorias laborales”. Número 05, mayo 2009. Área de Empleo y Relaciones Laborales.

El presente estudio recoge los principales resultados de una investigación centrada en el análisis de las situaciones de actividad e inactividad de las personas de 55 a 64 años, profundizando en las características laborales de este grupo de edad, así como en los factores que favorecen su entrada en el mercado de trabajo y de los elementos que influyen en la salida del mismo. El trabajo ha sido elaborado por Jorge Aragón, Jesús Cruces, Luis de la Fuente y Fernando Rocha, en colaboración con el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

- “Cambio de paradigma: la justicia social, un requisito previo para el desarrollo sostenible”. Número 06, junio 2009. Área de Estudios Europeos.

Este Estudio, realizado por Philippe Pochet, Director del Instituto Sindical Europeo, y Christophe Degryse, colaborador del Observatorio Social Europeo, es fruto de la colaboración entre la Fundación 1º de Mayo y el Instituto Sindical Europeo, vinculado a la CES.

- “La economía de la República Popular China”. Número 07, junio 2009. Área de economía y desarrollo productivo.

En los últimos 20 años, China ha protagonizado un impresionante crecimiento del PIB, convirtiéndose en una de las principales economías del mundo y, lo que es más importante, en uno de los motores de la economía mundial. Este estudio elaborado por Julia Carricajo, socióloga de CCOO Madrid, nos sitúa ante las claves del desarrollo y las carencias de este poderoso país.

- “Después del fordismo ¿qué?”. Número 08, julio 2009. Área de Estudios Sindicales.

José Luis López Bulla, autor de este trabajo, señala en la introducción que “están cayendo chuzos de punta y, en buena medida, según cómo interprete Noé el parte meteorológico, podrá llevar el arca a buen puerto o no; y el sindicalismo es, por encima de todo, un hecho cotidiano, y depende de qué manera intervenga el sujeto social en esta cotidianeidad de la tremenda crisis que estamos sufriendo, su naturaleza a lo largo y ancho “del siglo XXI” será de una u otra manera”.

- “Lo que la memoria olvida. La auto-representación de la militancia obrera a través de sus otros protagonistas”. Número 09, julio 2009. Área de Historia del Trabajo.

Javier Tébar, Director del Arxiu Històric de CCOO de Catalunya, plantea, a partir del análisis y narración de cuatro episodios concretos, una aproximación de carácter panorámico a la “memoria obrera” y sus autorepresentaciones (“qué” y “cómo” se rememora) entre la militancia de las Comisiones Obreras. Su finalidad es indagar sobre las raíces de los “olvidos” (por qué se recuerdan unos acontecimientos y no otros) que considera significativos, y a menudo dejados de lado, no sólo por parte de la “memoria militante”, sino también por la de la propia historiografía del período, cuando ambas entran en contacto”.

- “Necesitamos una lectura ideológica de la crisis”. Número 10, septiembre 2009. Área de Estudios Sindicales.

Para Joan Coscubiela i Conesa, Presidente de la Fundación Cipriano García y Director del Observatorio sobre Modelo de Estado y Cohesión Social de la Fundación 1º de Mayo, y autor de este trabajo: “no parece que se esté por la labor de analizar las causas más políticas e ideológicas que están en la base de esta crisis. Y ahí radica uno de sus mayores riesgos. Que se cierre en falso, con un reparto absolutamente injusto de sus costes, sin reformas significativas y con las mismas reglas de juego y valores que la han propiciado”.

- “La situación de las y los jóvenes en España: más vulnerables ante la crisis”. Número 11, septiembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este Estudio recoge el trabajo realizado por el Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado de Bienestar, que dirige Elvira S. Llopis, y cuyo servicio de Estudios está formado por Jesús Cruces Aguilera (Coordinador), Alicia Martínez Poza y Luis de la Fuente Sanz. A partir de diversos indicadores de referencia, el Estudio pretende conocer la situación de los jóvenes con respecto a diversos ámbitos, como por ejemplo la educación, el empleo y las condiciones de trabajo, el acceso a la vivienda o las situaciones de exclusión y desigualdad social.

- “La jurisdicción social ante la crisis económica”. Número 12, septiembre 2009. Área de Estudios Jurídico Sociolaborales.

Este Estudio recoge el trabajo de Enrique Lillo, responsable del Gabinete Jurídico Interfederal de CCOO, donde se explican las razones por las que el incremento de la conflictividad social producto de la crisis económica, aún dentro de su importancia o trascendencia cuantitativa, ha sido menor al previsto.

- “Las deslocalizaciones internacionales: una visión desde la economía crítica”. Número 13, septiembre 2009. Área de Economía y Desarrollo Productivo.

Estudio de Fernando Luengo, profesor titular e investigador del Instituto Complutense de Estudios Internacionales, en el que se reflexiona y define una posición sobre los aspectos vertebrados del debate acerca del movimiento transnacional de capacidad productiva.

- “Políticas educativas ante la crisis”. Número 14, octubre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

La educación es un factor relevante como respuesta a la crisis económica en su doble función: preparación para el empleo e integración social y cívica. Igualmente, es clave para la igualdad. Ello depende de la orientación y características de las políticas educativas, cuestiones que son analizadas en este Estudio de Antonio Antón, profesor de la Universidad Autónoma de Madrid, que forma parte, a modo de extracto, de un libro de próxima aparición editado por la Fundación 1º de Mayo.

- “La política salarial en tiempos de crisis”. Número 15, octubre 2009. Área de Economía y Desarrollo Productivo.

Este número está dedicado a los salarios en tiempos de crisis. El trabajo ha sido elaborado por el investigador Ignacio Álvarez Peralta, con una amplia profusión de datos trata de dar las claves del importante debate sobre cuál debe ser la política salarial de referencia para los distintos agentes sociales.

- “Reestructuración del Estado del Bienestar”. Número 16, noviembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Trabajo de Antonio Antón, profesor de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid, que forma parte de un libro del mismo título editado por Talasa, en colaboración con la Fundación 1º de Mayo, que aborda fundamentalmente el diagnóstico sobre el gasto social y la desigualdad económica en España y la Unión Europea.

- “Reflexiones sobre la regulación de la huelga en los servicios esenciales”. Número 17, diciembre 2009. Área de Estudios Jurídicos Sociolaborales.

Trabajo de Antonio Baylos, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla-La Mancha, en el que se señala que los servicios esenciales es uno de los espacios regulados en nuestro país de forma todavía autoritaria, tanto en la definición de cuándo un servicio es esencial, como en la regulación de los servicios mínimos.

- “El empleo público en España en España no es excesivo”. Número 18, diciembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este Estudio recoge el trabajo de Vicenç Navarro, Catedrático de Políticas Públicas de la Universidad Pompeu Fabra, y Marta Tur, Directora del Observatorio Social de España, que desmenuza los errores del informe sobre el coste de la Administración Pública en España realizado por la EAE Business School. En el estudio también colaboran Miguel Campa y Carlos Carrasco, investigadores del citado Observatorio.

INFORMES DE LA FUNDACIÓN

- “Crisis económica y empleo”. Número 01, marzo 2009. Área de Economía y Desarrollo Productivo.

La Fundación 1º de Mayo inicia la nueva colección “*Informes y Estudios de la Fundación*” con este título, elaborado por Bruno Estrada, Director de Estudios de la Fundación. El informe se estructura en cuatro capítulos: crisis de modelo, orígenes de la crisis financiera internacional, la crisis en España y, finalmente, se señalan las iniciativas a desarrollar.

- “Aspectos conflictivos de las cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva”. Número 02, marzo 2009. Área de Estudios Jurídicos Sociolaborales.

Este informe 2009, elaborado por Francisco José Gualda, Director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, analiza los aspectos conflictivos de las cláusulas de revisión salarial en la negociación colectiva; en concreto, la aplicación del incremento de retribuciones basado en el IPC real, cuando se han abonado incrementos superiores a cuenta.

- “El patrimonio histórico documental de CCOO”. Número 03, marzo 2009. Archivo Historia del Trabajo.

Este trabajo, realizado por José Antonio de Mingo, del área de Historia del Trabajo, se dedica a los archivos de la Confederación Sindical de CCOO y a la Red de Archivos Históricos.

- “Interrupción voluntaria del embarazo en España”. Número 04, abril 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este trabajo, firmado por Laura Arroyo, Directora del Observatorio “*Mujer, Trabajo y Sociedad*” de la Fundación 1º de Mayo, pretende contribuir a aportar alguna luz sobre el hecho del aborto en nuestro país, centrándonos especialmente en la situación de las adolescentes, para poder abordar con mayor claridad el debate de la modificación de la normativa que lo regula.

- “Reflexiones sobre el sistema sanitario en España”. Número 05, abril 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Marciano Sánchez Bayle es el autor del informe número 5 de la Fundación 1º de mayo en el que reflexiona sobre la situación del sistema sanitario en España. Señala que en el centro del debate está el recuperar la ideología de los bienes públicos esenciales y de la salud como un derecho de las personas, y por lo tanto la imposibilidad de que estos sean atendidos de manera eficaz y eficiente por dispositivos que no respondan a la lógica del servicio público.

- “Una evaluación de la Cumbre del G20 celebrada en Londres: esperanzas, incertidumbres y desafíos”. Número 06, abril 2009. Área de Estudios Europeos.

El primer trabajo de esta área, se centra en una evaluación de la Cumbre del G20 celebrada en Londres. El director del Área, Ramón Baeza, señala en el informe que *“el reto inmediato del movimiento sindical internacional se encuentra en alcanzar una relación estructurada con el G20, especialmente con los grupos de trabajo vinculados al impacto de la crisis sobre el empleo”*.

- “En torno al proceso Bolonia”. Número 07, mayo 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este informe aborda en profundidad el ‘Plan Bolonia’. El trabajo ha sido realizado por un grupo de trabajo coordinado por Elvira S. Llopis, vicepresidenta de la Fundación, e integrado por Cristina Bermejo, Paula Guisande, Belén de la Rosa, Mar Fernández, Jaime Ruiz, Cesar Gallo, Isabel Galvin y Eva Pérez. El informe señala que *“estamos a un año de la previsible finalización del proceso Bolonia”* y que una reforma de esta magnitud exige *“un gran acuerdo que resuelva determinados y relevantes aspectos pendientes de resolver”*.

- “Formación profesional, mercado de trabajo y modelo productivo. Número 08, julio 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este Informe de la Fundación 1º de Mayo pone de relevancia el papel del sistema educativo en los cambios necesarios para avanzar hacia un nuevo modelo productivo. En la elaboración del informe han participado Elvira S. Llopis, Cristina Bermejo, Paula Guisande, Belén de la Rosa, Mar Fernández, Jaime Ruiz, Cesar Gallo, Isabel Galvin, Eva Pérez, Manuel de la Cruz, Ignacio Doreste, Estella Acosta, Natalio González, Miguel Recio y Juan Jorganes.

- “¿Qué queremos de la universidad?”. Número 9, julio 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este Informe, elaborado por un amplio grupo de trabajo coordinado por Elvira S. Llopis, Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo, analiza el papel de la educación superior en relación al progreso de la sociedad. Se señala en el trabajo que *“una de las funciones básicas de las instituciones universitarias debe ser producir y transmitir cultura, de manera crítica, por medio de la investigación y la enseñanza. La creatividad que debe derivarse de ella será condición indispensable de la innovación y, por tanto, del avance social y económico”*.

- “Crisis económica y temporalidad del empleo en España”. Número 10, julio 2009. Área de Empleo y Relaciones Laborales.

El objetivo de este informe realizado por Fernando Rocha, Director de área de Relaciones Laborales y Empleo de la Fundación 1º de Mayo, es aportar elementos empíricos al debate sobre la necesidad o no de una nueva reforma de la legislación laboral, a partir de un análisis detallado de la evolución del empleo en España en el último año.

- “Reformas legislativas en Francia y en Italia sobre las reglas de acción colectiva. Notas sobre el uso (y el desuso) del derecho comparado”. Número 11, septiembre 2009. Área de Estudios Jurídico Sociolaborales.

Antonio Baylos, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Castilla La Mancha, analiza en este Informe el comparatismo como método de investigación, una disciplina de una cierta tradición en el del derecho del trabajo. Señala también que a veces se descubre una sorprendente coincidencia o convergencia en los planteamientos de reforma. Es de especial interés en este punto la convergencia sobre el área de los derechos colectivos, y el autor analiza especialmente las reformas legislativas, en estos aspectos, en Francia y en Italia.

- “Jornada Mundial por el Trabajo Decente. El mundo debería ser diferente después de la crisis”. Número 12, septiembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Según las últimas estimaciones de la OIT, al menos 12,3 millones de personas están sometidas a alguna forma de coerción laboral en la economía subterránea e ilegal, que abarca desde distintas formas de esclavitud tradicional en algunas regiones del mundo, al mantenimiento de trabajadores en condiciones de trabajo forzoso por prácticas generalizadas de manipulación salarial. El amplio informe elaborado por Elvira S. Llopis, Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo, presenta una gran cantidad de datos para conocer la realidad del “trabajo no decente” en el mundo.

- “Reflexiones y propuestas para el cambio productivo en España”. Número 13, octubre 2009. Área de Economía y Desarrollo Productivo.

Este trabajo, presentado en la sede de CCOO de Madrid por Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO y Rodolfo Benito, Presidente de la Fundación 1º de Mayo, es fruto de la actividad en los últimos meses de un grupo de trabajo de la Fundación 1º de Mayo formado por las siguientes personas: Daniel Albarracín, Ignacio Álvarez, Jorge Aragón, Rodolfo Benito, Jesús Cruces, Bruno Estrada, Eduardo Gutiérrez, Luis Herrero, Javier Jiménez, Domingo Jiménez Beltrán, Paloma López, Cristina Narbona, Joaquín Nieto, Fernando Rocha, Elvira S. Llopis, Llorenç Serrano, Santos Núñez, Enrique Viaña, y Luis Zarpuz.

- “Igualdad de género y negociación colectiva. Sistemas de clasificación profesional”. Número 14, octubre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este informe, elaborado por Elvira S. Llopis, Fernando Bajo y Laura Arroyo, aborda los sistemas de clasificación profesional en la negociación colectiva en relación a la igualdad de género, y forma parte del trabajo realizado en colaboración con la organización de mujeres juristas Themis sobre discriminaciones directas e indirectas en la negociación colectiva, que se encuentra pendiente de publicación. Para su realización se han estudiado y analizado un total de veintiséis convenios colectivos, todos de ámbito sectorial estatal, publicados en el año 2008.

- “El Tratado de Lisboa. Algunas reflexiones sobre su alcance con el telón de fondo de la Constitución Europea”. Número 15, noviembre 2009. Área de Estudios Europeos e Internacionales.

Trabajo realizado por Ramón Baeza, Director de esta área de la Fundación 1º de Mayo.

- “Informe del impacto de los estudios y trabajos de investigación del Centro de Documentación de las Migraciones”. Número 16, diciembre 2009. Centro de Documentación de las Migraciones (CDM).

Este documento, realizado por Susana Alba y Fernando Álvarez, contiene el índice de los trabajos de investigación y estudio sobre la emigración española realizados por el equipo de investigadores del CDM de la Fundación 1º de Mayo que han sido editados.

CUADERNOS DE LA FUNDACIÓN

Los Cuadernos de la Fundación incluyen los contenidos de las Jornadas de Estudio, Conferencias y Debates.

- “El nuevo “contrato único”: más precariedad, dualización y pérdida de derechos laborales. Reforma laboral, crisis económica y empleo”. Número 01, mayo 2009.

En este primer número participan los siguientes expertos: Antonio Baylos, Joaquín Aparicio, Carlos L. Alfonso, María José Romero, Enrique Lillo, Juan López Gandía, Wilfredo Sanguinetti, Fernando Rocha y José Luis Álvarez. También incluye el trabajo de Francisco Gualda, Director del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO: "El nuevo 'contrato único': más precariedad, dualización y pérdida de derechos laborales".

- "La represión de los trabajadores durante el franquismo y el archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo". Número 02, mayo 2009.

Este trabajo corresponde a la ponencia presentada por José Babiano, Director del Área de Archivo de Historia del Trabajo de la Fundación 1º de Mayo, en las IX Jornadas de Castilla La Mancha sobre investigación en Archivos: "Guadalajara, El trabajo y la memoria obrera", celebrada en Guadalajara el pasado 29 de abril.

- "El despido individual y colectivo y su protección social en la Unión Europea". Número 03, mayo 2009.

Este cuaderno recoge las intervenciones de la Jornada de Estudio celebrada el 16 de abril 2009, organizada por la Fundación 1º de Mayo, el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO y el Centro Europeo y Latinoamericano para el Diálogo Social. En la Jornada intervinieron: Marcos Peña, Rodolfo Benito, Ignacio Fernández Toxo, Antonio Baylos, Antonio Lettieri, Ulrich Zachert, Isabelle Daugareilh, Antonio Loffredo y Samuel Engblom.

- "Crisis económica, crisis financiera, empleo y modelo productivo". Número 04, mayo 2009.

En este número se aborda el debate sobre la crisis económica y crisis financiera, con las intervenciones de Emilio Ontiveros, Nicolás Sartorius, Jorge Aragón, Eduardo Gutiérrez, Ramón Espinar, Paloma López, Juanjo Azcona e Ignacio Alvarez. También incluye artículos con las reflexiones de Carlos Berzosa, Rector de la Universidad Complutense, Bruno Estrada, Director de Estudios de la Fundación 1º de Mayo y el trabajo del Gabinete Económico Confederado de CCOO.

- "Políticas sociales en un escenario de crisis y de destrucción de empleo". Número 05, mayo 2009.

Este cuaderno aborda el papel de las políticas sociales en un escenario de crisis. La introducción del trabajo corre a cargo de Elvira S. Llopis, Vicepresidenta de la Fundación 1º de Mayo, y en el debate participan Vicenç Navarro, Joaquín Aparicio, Laura Arroyo, Elvira S. Llopis y Antonio Antón.

- “Las Elecciones al Parlamento Europeo del 7 de Junio 2009”. Número 06, junio 2009.

La Fundación 1º de Mayo aborda las elecciones del día 7 de junio 2009 al Parlamento Europeo. Rodolfo Benito, Presidente de la Fundación, señala en la introducción que resulta preocupante que *“nos encontramos ante unas elecciones de singular importancia y que, sin embargo, pueden superar todos los niveles conocidos de abstención”*. El artículo central titulado: “El riesgo de minusvalorar unos comicios” va firmado por Ramón Baeza, Director del Área de Estudios Europeos de la Fundación; y se incluyen, al final del Cuaderno, las aportaciones de tres candidatos a estos comicios: Ramón Tremosa (CIU-Coalición por Europa), Juan Fernando López Aguilar (PSOE) y Willy Meyer (IU).

- “7 de junio 2009. Una interpretación de los resultados de las Elecciones al Parlamento Europeo”. Número 07, junio 2009.

Este trabajo está realizado por Ramón Baeza, Director del área de Estudios Europeos de la Fundación; y se incluye un texto de Helena Schulz, de la secretaría de Internacional confederal de CCOO, sobre las respuestas y análisis sindicales a los resultados de las elecciones europeas.

- “El sistema financiero ante la crisis económica”. Número 08, julio 2009.

El contenido de este Cuaderno corresponde a las intervenciones de la Jornada de Estudio celebrada el pasado 8 de junio 2009, organizadas por la Fundación 1º de Mayo y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (Comfia). Al final, se incorpora el documento “Iniciativas y propuestas frente a la crisis”, que recoge las propuestas de CCOO para abordar, en el marco del diálogo social, una reforma del sistema financiero (aprobado por la Comisión Ejecutiva Confederal el 26 de mayo de 2009).

- “La Presidencia española de la Unión Europea. Entre el tratado de Lisboa y la crisis internacional”. Número 09, noviembre 2009.

El contenido de este Cuaderno corresponde a las intervenciones del Seminario celebrado el pasado 5 de noviembre de 2009, organizadas por la Fundación 1º de Mayo en colaboración con el Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación sobre esta materia, en el que han participado Rodolfo Benito, Ramón Baeza, Nicolás Sartorius, Carlos Carnero, Enrique Viaña y Bruno Estrada.

- “El papel de la ciencia y la tecnología en el cambio de modelo productivo”. Número 10, diciembre 2009.

Este número recoge las intervenciones producidas en el seminario que con el mismo título fue organizado por la Fundación 1º de Mayo

y la Secretaría confederal de Investigación, Desarrollo e Innovación de CCOO, celebrado el 23 de noviembre 2009.

REVISTA DE ESTUDIOS

La Revista de Estudios tiene una periodicidad mensual, y su edición es exclusivamente digital.

Nuestra idea no es otra que la de que la Revista sea un ámbito de reflexión propositivo y prospectivo no vinculada a la inmediatez de la coyuntura, aunque no sea ajena a ella.

Una revista de pensamiento crítico en materia económica, social y laboral, que incorpore en cada uno de sus números información del fondo documental del que dispone la Fundación 1º de Mayo.

Según se señala en la presentación del primer número, esta publicación pretende ser un punto de encuentro para el análisis, la reflexión y amplificar el debate sobre los aspectos económicos, sociales y laborales para que los distintos puntos de vista lleguen a todas las personas interesadas en aportar conocimiento al movimiento sindical.

Los contenidos de las revistas publicadas, son los siguientes:

- Número 01, marzo 2009: Presentación del primer número de la Revista, a cargo de Rodolfo Benito.

Artículos:

Ignacio Fernández Toxo: "La crisis como reto para transitar hacia un nuevo modelo económico y productivo".

Carlos Berzosa: "¿Hasta dónde y cuánto la crisis económica?".

Javier Doz: "Crisis económica y cambio de modelo".

Antonio Baylos: "Retos del derecho social ante la crisis económica".

Elvira S. Llopis: "Reivindicaciones sociales, laborales y lucha por la igualdad".

Sección documental de Biblioteca: CCOO y la inmigración.

- Número 02, abril 2009: Presentación: "La Cumbre del G20 y la remodelación del Gobierno de España". Rodolfo Benito.

Artículos:

Ramón Baeza: "Esperanzas, incertidumbres y desafíos. Una evaluación de la Cumbre G20 celebrada en Londres".

Antonio Antón: "La encrucijada frente a la crisis económica".

Fernando Rocha: "Después de Lisboa: la Europa social ante la encrucijada".

Marciano Sánchez Bayle: "La nueva propuesta de financiación de las Comunidades Autónomas, ¿supone un avance para la financiación sanitaria?".

Sección documental de Biblioteca: CCOO ante la crisis económica y el desempleo.

- Número 03, mayo 2009: Presentación: "Propuestas sindicales para un acuerdo por el empleo y la protección social". Rodolfo Benito.

Artículos:

Juan Jorganes: "Educación, formación y cambio de modelo productivo: incertidumbres y porvenir".

Bruno Estrada: "Entre el fundamentalismo del mercado y del Estado hay otro camino: la democracia económica".

Francisco Trillo: "Algunas anotaciones sobre la crisis".

Félix Taberna: "¿Es Obama de izquierdas?".

Sección documental de Biblioteca: Enseñanza y educación.

- Número 04, junio 2009: Presentación: "La declaración del 19 de junio y las propuestas del sindicalismo confederal". Rodolfo Benito.

Artículos:

Joaquín Aparicio: "¿Quién debe responder por la crisis?".

Antonio Baylos: "Cultura del trabajo y trabajo cultural".

Elvira S. Llopis: "Universidad y Sociedad".

Declaración:

"El trabajo, fundamento de un desarrollo económico sostenible".

Relación de firmas.

- Número 05, julio 2009: Presentación: "Es el momento para un gran acuerdo social". Rodolfo Benito.

Artículos:

Carlos Navarro López: "Crisis económica y reforma laboral".

Juan José Castillo: "El valor del trabajo: las ciencias sociales como fundamento del debate actual".

Frederic López i Mora, Amarat Sánchez y Enric Sanchis (Grupo de Trabajo): "Reforma laboral o cambio de modelo productivo".

Fernando Rocha: "Indicadores de evolución del mercado de trabajo".

Antonio Antón: "Ante la crisis: reforzar la política social".

- Número 06, agosto 2009: Presentación: "La posición de la CEOE ha hecho imposible que la negociación pudiera culminar con un acuerdo". Rodolfo Benito.

Artículos:

Antonio Baylos: "CEOE y diálogo social: ¿una decisión sin costes?".

Joaquín Aparicio: "Las cuotas a la Seguridad Social no se deben rebajar".

Carlos Prieto: "Crisis económica, reforma laboral y régimen de empleo".

Ramón Górriz: “¿Es necesaria una reforma de la articulación de la negociación colectiva?”.

Amaia Otaegui: “Superar las diferencias salariales a través de la negociación colectiva”.

Indicadores: Datos de situación de convenios colectivos, EREs y expedientes del Fogasa.

- Número 07, septiembre 2009: Presentación: “Algunas lecciones de la crisis”. Rodolfo Benito.

Artículos:

Francisco Javier López: “Negociación colectiva y crisis: menos salarios, más beneficios, menos inversión”.

Antonio Baylos: “Díaz Ferrán, la CEOE y la huida hacia adelante”.

Enrique Viaña: “Ignorantia non est argumentum”.

Elvira S. Llopis: “Género y globalización”.

Indicadores: Información estadística sobre convenios colectivos registrados durante el mes de agosto.

- Número 08, octubre 2009: Presentación: “En materia fiscal, más pedagogía y menos demagogia”. Rodolfo Benito.

Artículos:

Ramón Baeza: “Una aproximación al concepto de ‘trabajo decente’”.

Guy Ryder: “El trabajo decente en medio de la crisis”.

Marisol Pardo: “El trabajo decente y la cooperación al desarrollo”.

Esther Busser: “El Pacto Mundial para el Empleo de la OIT: su importancia y potencial para España”.

Wilfredo Sanguinetti: “La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en las cadenas de producción de las empresas multinacionales”.

Elvira S. Llopis: “Algunos indicadores sobre el trabajo decente”.

- Número 09, noviembre 2009: Presentación: “Revitalizar el papel del sindicato en la empresa y una más estrecha relación con la sociedad”. Rodolfo Benito.

Artículos:

Juan Manuel Vera: “La lucha contra el fraude fiscal en el nuevo contexto internacional”.

Bruno Estrada: “El debate fiscal en la España del siglo XXI. El pecado original”.

Joaquín Aparicio: “El amargo chocolate colombiano de Nestlé. ¿Qué es lo que tiene el sindicalismo que con tanta saña se le ataca?”.

Miguel González Zamora: “¿Por qué en España aumenta el paro más que en el resto de países?”.

Antonio Baylos: “Sobre el contrato de trabajo y la subordinación jurídica”.

Manifiesto de la Cultura: “Otra política y otros valores para salir de la crisis”.

- Número 10, diciembre 2009: Presentación: “Ley de economía sostenible y cambio de modelo productivo”. Rodolfo Benito.

Intervención de Ignacio Fernández Toxo en la Conferencia de Presidentes de Comunidades Autónomas celebrada el 14 de diciembre de 2009.

Artículos:

Francisco J. Trillo Párraga: “Líneas de explicación de la precariedad laboral más allá del trabajo”.

Marcos Fernández Gutiérrez y Daniel Díaz Fuentes: “¿Por qué es tan alta la temporalidad en el sector público español?”

Antonio Álvarez del Cuavillo: “Reforma del mercado de trabajo y protección del empleo”.

Fernando Rocha: “Indicadores de mercado de trabajo y temporalidad en el empleo”.

Manuel Rodríguez y Félix Taberna: “Hay otras maneras de enfrentarse a la crisis”.

Pedro Reyes: “El Tribunal en su laberinto”.

LOS OBSERVATORIOS

Observatorio JURÍDICO SOCIOLABORAL

- “Mujer y Trabajo”. Número 01, marzo 2009. Área de Estudios Jurídicos Sociolaborales.

Este primer número está dedicado, en esta ocasión, a la próxima celebración del 8 de Marzo, día Internacional de la Mujer Trabajadora, y es fruto de la colaboración con la Fundación Sindical de Estudios que lo venía editando hasta el momento y ha sido realizado por el Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO.

- “Aspectos prácticos de la última reforma laboral. RDL 2/2009, de 6 de marzo. Novedades doctrina judicial”. Número 02, mayo 2009. Área de Estudios Jurídicos Sociolaborales.

Este número incluye el estudio realizado sobre esta materia por Francisco Gualda, responsable del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO; incluye también una amplia recopilación de sentencias seleccionadas.

- “Calificación del despido y estabilidad en el empleo. El despido sin causa y el despido reconocido improcedente por el empresario. Novedades doctrina judicial”. Número 03, diciembre 2009. Área de Estudios Jurídicos Sociolaborales.

Este número incluye el estudio realizado sobre esta materia por Francisco Gualda, responsable del Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO, así como una amplia selección de sentencias.

Observatorio MUJER, TRABAJO y SOCIEDAD

- Número 01, junio 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este primer número está dedicado a conocer la situación económica, laboral y social de las mujeres en el actual contexto de crisis económica. Se cuenta con las aportaciones de Paloma López, Concha Rojo, Carmen Mancheño, Teresa Pérez del Río, María José Romero, Milena Bogoni y Ángeles Jaime. El Observatorio está dirigido por Laura Arroyo Romero-Salazar.

- Número 02, diciembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este número incluye el informe “Violencia de género 2009”, elaborado por Laura Arroyo y Lorena Gil, y artículos de Pilar Morales y Elvira S. Llopis.

Observatorio MEDIOS DE COMUNICACIÓN y SOCIEDAD

- Número 01, abril 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

En este primer número se recogen las aportaciones de Manuel Núñez Encabo, Rafael Díaz Arias, Rafael Fraguas, José Rubio, Javier Sáenz y Daniel Olmos. Carmen Rivas, Directora del Observatorio, señala en la presentación que la importancia de los medios de comunicación y el protagonismo de la información son rasgos que definen y moldean las sociedades modernas desde hace décadas.

- Número 02, junio 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

En este número se recogen las aportaciones de Rafael Díaz Arias, José Rubio, Rafael Fraguas, Javier Sáenz Munilla, Carmen Morillo y Daniel Olmos. En la presentación Carmen Rivas, Directora del Observatorio, señala que “las empresas de comunicación sólo tienen futuro si somos capaces de conjugar armónicamente el derecho a la información y el entretenimiento de los ciudadanos, con el beneficio empresarial y los derechos laborales y profesionales de los trabajadores”.

- Número 03, septiembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Contiene trabajos, ensayos y opiniones de cinco expertos, Ana Molano, Juan Martínez, Daniel Olmos, Rafael Fraguas y Enrique Bustamante, que abordan diferentes aspectos de la realidad social, política, económica, laboral y cultural de los medios de comunica-

ción. También se incluye una entrevista con Enrique Bustamante, su nombre es una referencia indiscutible cuando se habla de medios de comunicación y en especial de televisión y audiovisual.

- Número 04, noviembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Este Observatorio contiene una entrevista con Manuel Campo Vidal, así como trabajos de José Rubio, Trinidad Núñez, Juan Cuesta, Rafael Fraguas y Daniel Olmos.

- Número 05, diciembre 2009 “Televisión, publicidad y cambio climático”. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

Gemma Teso Alonso, colaboradora del Observatorio ,es la autora de este trabajo que analiza la influencia del cambio climático en la programación de las televisiones y también en los anuncios publicitarios y en la conceptualización de los mismos.

Observatorio POLÍTICAS DE SALUD Y SOCIEDAD

- “Generalistas y especialistas”. Número 01, diciembre 2009. Área de Políticas Públicas, Sociales y Estado del Bienestar.

La publicación de *Generalistas y Especialistas* de Julian Tudort Hart, complementa el libro ‘La economía política de la sanidad. Una perspectiva clínica’. El autor, en la 2ª edición inglesa, añadió este capítulo que por su interés se publica desde el Observatorio de Políticas de Salud de la Fundación 1º de mayo que dirige Marciano Sánchez Bayle. El texto ha sido traducido por el médico internista Diego Reverte.

Observatorio CONFEDERAL DE LA AFILIACIÓN

- Número 01, diciembre 2009.

El Observatorio Confederal de Afiliación es un centro de trabajo de la Fundación 1º de Mayo que está dirigido por Pere J. Beneyto y que aborda, en este primer número, un trabajo sobre el panorama actual de la afiliación en España elaborado por el propio director del Observatorio, además se incluye la participación de Carmen Chacón y Rodolfo Benito, y el trabajo realizado por el CERES sobre la afiliación a CCOO de Catalunya.

Observatorio Internacional sobre la Crisis

Este Observatorio, coordinado por Ramón Baeza, Director de Estudios Europeos de la Fundación 1º de Mayo, ofrece una selección de documentos de organizaciones internacionales, dando una especial relevancia a aquellos elaborados por los sindicatos. Se trata de un reper-

torio necesariamente heterogéneo, en el que se entremezclan análisis, diagnósticos, propuestas, alternativas, reivindicaciones o acuerdos. Con todos ellos, se pretende contribuir a acercar la percepción y las propuestas con las que organizaciones de otros países afrontan la crisis, de manera que sirvan de elementos de reflexión para la conformación de las respuestas propias.

Hisparómetro Social de España

El Hisparómetro Social de España es un sistema de indicadores de interés socioeconómico y laboral, que permite el análisis comparado de diversas materias, entre las que destacan economía, empleo, condiciones y relaciones laborales, protección social, salud y educación. El Hisparómetro constituye una herramienta útil en el seguimiento de la situación económica, social y laboral de España, tanto desde su perspectiva europea como desde su perspectiva territorial.

En el mes de diciembre se incorporan nuevas variables y desagregaciones al sistema de indicadores.

Cuaderno de Políticas de Salud

- Número 01, octubre 2009.

Tras la puesta en marcha del Observatorio de Políticas de Salud, se publica el primer número de la revista digital “Cuadernos de Políticas de Salud”, coordinado por Eddy D’Orleans; el Consejo Editorial lo forman: Marciano Sánchez Bayle, Alberto del Pozo, Carmen Mancheño, Elvira S. Llopis, Antonio Cabrera, José A. Serrano, Joan Canals, Merche Boix, Javier González Medel, Manuel Martín García y Araceli Ortíz. En este primer número de la publicación se incluyen artículos de Vicenç Navarro, Sally Ruane, María Torvisco y Alberto del Pozo.

Boletín “Archivos de la Inmigración”

- Número 01, primavera 2009.

La sección de la inmigración en España del Centro de Documentación de las Migraciones, publica el primer número de este Boletín, que incluye informaciones sobre el catálogo de carteles de la inmigración que ha editado la Fundación 1º de Mayo en formato CD, así como un llamamiento a los responsables de Inmigración de las organizaciones de CCOO, para que remitan al centro testimonios de todo tipo para construir un gran centro documental sobre la inmigración en España.

“Historias de la Emigración”

- Número 25, nueva etapa, primavera-verano 2009.

Con la edición del número 25 de “Historias de la Emigración” se inaugura una nueva etapa que coincide con la reestructuración del nuevo Centro de Documentación de las Migraciones en dos secciones especializadas: la Sección de Emigración Española –SEE-, lo que venía siendo el CDEE, y la Sección de Inmigración en España –SIE-. Historias de la Emigración continuará siendo el boletín de la Sección de Emigración Española del CDM, editándose en formato papel y digital.

“Inventario Archivo Historia del Trabajo”

- Archivo de Gaceta de Derecho Social, realizado por José Antonio de Mingo. Colabora: Ministerio de la Presidencia. Octubre 2009.
- Fondo audiovisual de Comfia, realizado por María del Carmen Muñoz Ruiz. Diciembre 2009.
- Inventario del Archivo fotográfico de comfía, realizado por María del Carmen Muñoz Ruiz. Diciembre 2009.
- Inventario del Fondo del Sector del Automóvil de la Federación de Industria, realizado por Fernando Álvarez Rubio. Diciembre 2009.
- Inventario del Fondo del Sector Eléctricas de la Federación de Industria, realizado por Fernando Álvarez Rubio. Diciembre 2009.

“La crisis económica según El Roto”

Publicación de una galería de viñetas en *power point* de El Roto sobre “La crisis”, con la autorización expresa de Andrés Rábago. Diciembre 2009.

LAS CLAVES..

- Número 01, octubre 2009.

Las claves... reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo. Documento elaborado por el grupo de expertos de la Fundación 1º de Mayo.

- Número 02, noviembre 2009.

Las claves... Negociación Colectiva e igualdad de género. Informe 14 de la Fundación.

- Número 03, noviembre 2009.

Las claves... salarios y crisis económica. Estudio nº 15 de la Fundación.

- Número 04, noviembre 2009.

Las claves... la lucha contra el fraude fiscal en el nuevo contexto internacional. Revista nº 9 de la Fundación.

- Número 05, diciembre 2009.

Las claves... Tratado de Lisboa. Informe 15 de la Fundación.

Boletines digitales

- Número 01, octubre 2009. Este número recoge un resumen de las intervenciones producidas durante el Seminario realizado el 14 y 15 de octubre de 2009 sobre "Represión, Derechos Humanos, memoria y archivos. Una perspectiva latinoamericana".
- Número 02, noviembre 2009. Este número recoge un resumen de las intervenciones producidas durante el Seminario realizado el 5 de noviembre de 2009 sobre "La Presidencia española de la Unión Europea. Entre el Tratado de Lisboa y la crisis internacional".
- Número 03, noviembre 2009. Este número recoge un resumen de las intervenciones producidas durante el Seminario celebrado el 23 de noviembre de 2009 sobre "El papel de la ciencia y la tecnología en el cambio de modelo productivo".
- Número 04, diciembre 2009. Este número recoge un resumen de las intervenciones producidas durante el Seminario celebrado el 26 de noviembre de 2009 sobre "Nuevo internacionalismo Sindical".
- Número 05, diciembre 2009. Este número recoge un resumen de las intervenciones producidas durante la Jornada celebrada el 18 de diciembre de 2009, Día Internacional de las Migraciones, sobre "Derechos humanos de las personas migrantes y cambios normativos", organizada por la Fundación 1º de Mayo y la secretaría confederal de Empleo y Migraciones de CCOO, en la que han intervenido Rodolfo Benito, Paloma López, Javier López, José Babiano, Antonio Baylos y José Antonio Moreno Díaz.

LIBROS DE LA FUNDACIÓN

Estudios sobre la estrategia europea de la flexiseguridad: una aproximación crítica.

Este libro aborda los múltiples y contradictorios aspectos del concepto "flexiseguridad", a través de las intervenciones corales de un grupo muy importante de profesores europeos y españoles, coordinado por Juan Pablo Landa Zapirain, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad del País Vasco. El debate crítico que esta publicación presenta sobre el concepto de "flexiseguridad" como elemento de refe-

rencia en las iniciativas de reforma de las relaciones laborales europeas, ayuda a hacer más rica la discusión y la reflexión sindical sobre estos temas.

ISBN:978-84-96721-78-4.

Edita: editorial BOMARZO y Fundación 1º de Mayo. 2009.

Retribuciones en Bancos y Cajas de Ahorro. Presente y futuro.

Esta publicación, impulsada por la Fundación 1º de Mayo y la Federación de Servicios Administrativos y Financieros de CCOO (Comfia), recoge los resultados de una investigación sobre las retribuciones en el sector financiero, facilitando a las personas interesadas en el sector un informe que permita conocer mejor aspectos tales como la importancia de las retribuciones extra-convenio; las no monetarias; la gestión de la retribución; el papel de la evolución del rendimiento en la retribución; el posicionamiento salarial de cada empresa con respecto al sector; la satisfacción general con la política retributiva o las tendencias en los modelos retributivos. Por este camino, confluye con toda una corriente de estudio, la denominada “responsabilidad social de la empresa”.

Mª Isabel Delgado Piña. Luis Gómez Martínez. Ana Mª Romero Martínez. Elena Vázquez Inchausti.

ISBN: 978-84-96889-47-7

Edita: Ediciones Cinca y Fundación 1º de Mayo. 2009.

La inversión socialmente responsable en los sistemas de pensiones complementarias. Una aproximación desde la perspectiva sindical.

Este libro recoge los resultados de una investigación impulsada por la Fundación 1º de Mayo y la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CCOO (COMFIA), centrada en el desarrollo de la inversión socialmente responsable en los sistemas de pensiones complementarias. El estudio parte de una revisión rigurosa de la literatura especializada y los principales debates desarrollados en torno a la ISR, prestando una especial atención a las cuestiones sociales y laborales, que se completa con el análisis de algunas experiencias internacionales especialmente relevantes y que dan lugar al desarrollo de distintas propuestas orientadas a promover la formulación y puesta en práctica de la ISR.

Eduardo Alcain Tejada. Jon A. Aldecoa Olañeta. Jorge Aragón Medina. Carlos Bravo Fernández.

ISBN: 978-84-96889-50-7

Edita: Ediciones Cinca y Fundación 1º de Mayo. 2009.

Las políticas locales para la integración de los inmigrantes y la participación de los agentes sociales.

El presente libro recoge los resultados de una investigación realizada por la Fundación 1º de Mayo sobre las políticas de integración social de las personas inmigrantes en el ámbito local y el papel desempeñado por los agentes sociales en ellas. El estudio se basa en el análisis de seis casos que representan realidades muy heterogéneas, tanto por las características de los municipios seleccionados como por la diversidad de las políticas desarrolladas en materia de integración: Getafe; Barcelona; Cartagena; la Comarca de Sakana; Córdoba; y El Casar. Los resultados apuntan la relevancia del desarrollo de políticas locales estructuradas, coherentes e integrales en este campo. Asimismo, se resalta la importancia de redoblar los esfuerzos en materia de suficiencia presupuestaria de las políticas locales, para fomentar la integración social de las personas inmigrantes de una manera estable, para promover la sensibilización del conjunto de la sociedad, la gestión de la diversidad y, en definitiva, la aceptación de un fenómeno como la inmigración que ha contribuido y seguirá contribuyendo al desarrollo económico, social y cultural de este país.

Jorge Aragón Medina. Alba Artiaga Leiras. Mohammed. A. Aidour. Alicia Martínez Poza. Fernando Rocha Sánchez.

ISBN: 978-84-8319-463-8.

Edita: Fundación 1º de Mayo y Los Libros de la Catarata. 2009.

Políticas archivísticas para la defensa de los derechos humanos.

El libro recoge el informe, actualizado en 2008, del Consejo Internacional de Archivos sobre Archivos y Derechos Humanos. El informe incluye una serie de recomendaciones finales dirigidas a las autoridades públicas y a los profesionales. El volumen se completa con un directorio internacional de instituciones y archivos que conservan documentación sobre la violación de derechos humanos, así como una selección de legislación referente a la materia. Se trata de una obra de referencia imprescindible para archiveros, historiadores, juristas y personas interesadas en la defensa de los derechos humanos.

Antonio González Quintana.

Santiago de Compostela, Red de Archivos Históricos de CCOO. 2009.

La educación ante la crisis.

Tras el análisis del contexto socioeconómico y las distintas corrientes teóricas, este texto valora los problemas del sistema educativo, explica sus causas y condicionamientos y la doble relación de la educación con el empleo y la distribución de posiciones sociales, evalúa las polí-

ticas educativas y plantea qué orientación es la más adecuada para garantizar la igualdad, equidad y calidad de la enseñanza.

Antonio Antón Morón.

ISBN: 978-84-9721-392-9

Edita: Fundación 1º de Mayo y Ediciones GPS. 2009.

La patria en la maleta. Historia Social de la emigración Española a Europa.

Por primera vez se presenta un estudio histórico referido al fenómeno de la emigración Española a Europa en su conjunto. El incluye aspectos como las condiciones de vida y trabajo, la movilización sociopolítica de los emigrados, o el papel de las mujeres en la emigración.

José Babiano Mora. Ana Fernández Asperilla.

ISBN: 978-84-9721-393-6.

Edita: Fundación 1º de Mayo y Ediciones GPS. 2009.

Los planes de igualdad entre mujeres y hombres en la negociación colectiva.

Este libro recoge los resultados de una investigación de la Fundación 1º de Mayo sobre el desarrollo de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres en la negociación colectiva (LOI). La investigación se centra específicamente en los Planes de Igualdad abordando dos objetivos específicos: el análisis de las cláusulas relativas a planes y comisiones de igualdad de oportunidades incorporadas en los convenios colectivos; y el examen los contenidos de los planes de igualdad negociados y acordados por las partes legitimadas en cada ámbito. Los resultados de esta investigación permiten remarcar que la LOI ha contribuido a reforzar determinadas prácticas que ya se venían desarrollando en este ámbito por los agentes sociales, así como a impulsar innovaciones significativas.

Sara Añino Villalba. Jorge Aragón Medina. Fernando Rocha Sánchez. Instituto de la Mujer. Serie Observatorio, nº 13. 2009.

Represión, Derechos Humanos, Memoria y Archivos. Una perspectiva latinoamericana.

Este volumen recoge, en forma de capítulos, las diez ponencias presentadas en el seminario que, con igual título, se celebró en Madrid los días 14 y 15 de octubre de 2009, organizado por el archivo de historia del trabajo. Los textos han sido recopilados por José Babiano, editor de la obra.

Edita: Fundación 1º de Mayo y Ediciones GPS. 2009.

Derechos humanos de las personas migrantes y cambios normativos.

El volumen recoge las ponencias presentadas por Antonio Baylos, Luis Miguel Pariza y José Antonio Moreno en el seminario celebrado en Madrid el 18 de diciembre, con motivo del Día del Emigrante y en el que se abordaron los cambios legislativos que, en el contexto de la crisis económica, están teniendo lugar a nivel internacional, europeo y español.

Edita: Fundación 1º de Mayo y Ediciones GPS. 2009.

